

**Bezirksregierung Düsseldorf**

**Gleichstellungsarbeit in Abteilung 4 -  
Schulabteilung**

**5. Frauenförderplan  
für die Schulen/Studienseminare/Schulämter  
im Bezirk**

**Vorgelegt von der Arbeitsgruppe Gleichstellung  
verabschiedet am:**

**29.09.2010**

<b>0.</b>	<b>Vorbemerkungen</b>	
	Erläuterungen zum Aufbau des Frauenförderplans	3
<b>1.</b>	<b>Ausgangssituation</b>	3
1.1	Gesetzlicher Auftrag	3
1.2	Arbeit im Regierungsbezirk seit 2007	4
<b>2.</b>	<b>Bestandsaufnahme</b>	4
2.1	Gesellschaftliche Rahmenbedingungen	4
2.2	Rechtliche Rahmenbedingungen	4
2.3	Entwicklungen, Arbeitsstände, Problemanalysen	5
2.3.1	Evaluation der Maßnahmenfelder – FFP 2007	5
2.3.2	Arbeitsgruppe Gleichstellung und Einsatz einer Fachberaterin	8
<b>2.4</b>	<b>Statistischer Überblick</b>	9
2.4.1	Personalsituation	9
2.4.2	Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung	10
2.4.3	Prognosen	12
<b>3.</b>	<b>Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen</b>	13
<b>3.1</b>	<b>Spezifische Ansatzpunkte und Statistiken für die einzelnen Schulformen, Schulämter und Studienseminare</b>	13
3.1.1	Grundschulen	13
3.1.2	Förderschulen	15
3.1.3	Hauptschulen	16
3.1.4	Realschulen	18
3.1.5	Gesamtschulen	26
3.1.6	Gymnasien	29
3.1.7	Weiterbildungskollegs	31
3.1.8	Berufskollegs	33
3.1.9	Schulämter	37
3.1.10	Studienseminare	39
<b>3.1.11</b>	<b>Schulämter im Einzelnen</b>	45
	Düsseldorf	45
	Duisburg	50
	Essen	54
	Kleve	58
	Krefeld	61
	Mettmann	65
	Mönchengladbach	68
	Mülheim	72
	Neuss	76
	Oberhausen	80
	Remscheid	85
	Solingen	89
	Viersen	94
	Wesel	98
	Wuppertal	104
<b>3.2</b>	<b>Maßnahmen im Überblick</b>	108
3.2.1	Propagierung des Frauenförderplans	109
3.2.2	Gender Mainstreaming: Information und Fortbildung der Entscheidungsträger	110
3.2.3	Regelungen für Teilzeitkräfte	111
3.2.4	Fortbildungskonzept	112
3.2.5	Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen	113
3.2.6	Reflexive Koedukation – geschlechtergerechte Pädagogik	113

<b>4.</b>	<b>Aufträge zur Umsetzung und Rückmeldung an die Schulen</b>	114
Anhang 1	Beispiel Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Schule	115
Anhang 2	Bericht über das landesweite Projekt „Gender Mainstreaming in der Fortbildung“	117
Anhang 3	Aktuelle Angaben zu Gleichstellungsbeauftragten in den verschiedenen Ebenen der Schulaufsicht	122

## 0. Vorbemerkungen

Dies ist der fünfte Frauenförderplan der Bezirksregierung Düsseldorf. Hauptziel bleibt die Gleichstellung von Frauen und Männern und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die rechtlichen Grundlagen, das Landesgleichstellungsgesetz und das Prinzip des Gender Mainstreaming haben sich seit der 3. Fortschreibung im Jahr 2007 nicht verändert (1. Kapitel).

Neu ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14.8.2006, zuletzt geändert am 5.2.2009, das die Umsetzung von Gleichberechtigung unterstützen soll. Es wird in Abschnitt 2.2 aufgenommen.

Das zweite Kapitel enthält eine Bestandsaufnahme der Rahmenbedingungen, die Evaluation der Maßnahmenfelder aus dem Frauenförderplan von 2007 und einen statistischen Überblick.

Vor diesem Hintergrund werden im dritten Abschnitt schulform-, seminar- und schulamtspezifische Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen aufgezeigt. Die einzelnen konkreten Maßnahmenfelder schließen sich an.

Im vierten Kapitel werden Umsetzungsmöglichkeiten für die Schulen und Studienseminare vorgeschlagen und der Auftrag zur Rückmeldung gegeben.

Die Anhänge dienen der Konkretisierung von Einzelmaßnahmen und Einzelprofilen.

## 1. Ausgangssituation

### 1.1 Gesetzlicher Auftrag

Die Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen ist im Landesgleichstellungsgesetz von 1999 (LGG) in Artikel 1, Abschnitt II, § 5a - jeweils für den Zeitraum von drei Jahren - geregelt. In den Verwaltungsvorschriften ist als einheitlicher Stichtag für die Erhebungen zu Frauenförderplänen der 31. Dezember festgelegt (Ministerialblatt für das Land Nordrhein-Westfalen - Nr. 36 vom 27.6.2001, S. 806ff.).

Inhalte eines Frauenförderplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (LGG § 6 Abs. 1). Auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sollen konkrete Zielvorgaben im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen erfolgen (LGG § 6 Abs. 6).

Die Bezirksregierung Düsseldorf kommt diesem Auftrag mit der Vorlage ihres 5. Frauenförderplans nach. Damit wird der Frauenförderplan vom 18.4.2007 fortgeschrieben und ergänzt.

Ein Frauenförderplan ist nur *ein* Instrument zur Förderung der Gleichstellung. Eine zusätzliche Strategie zur Realisierung von Gleichberechtigung bietet der Ansatz Gender Mainstreaming.

Gender Mainstreaming setzt frühzeitig und umfassender an: bei der Entwicklung, Umsetzung und Evaluation von politischen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen soll prinzipiell die Betroffenheit von Frauen und Männern berücksichtigt werden.

Der Gender-Mainstreaming-Ansatz zielt darauf ab, die Frage der Gleichstellung von Frauen und Männern handlungsleitend in allen politischen- und administrativen Bereichen als Querschnittsaufgabe zu verankern und hat durch den Amsterdamer Vertrag von 1999 eine klare rechtliche Verbindlichkeit.

Rechtsgrundlage für beide Strategien ist Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes, nach dem die „tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung“ zu fördern und „auf die Beseitigung bestehender Benachteiligungen hinzuwirken“ ist.

Im Schulgesetz wird der grundgesetzliche Auftrag ausdrücklich als Aufgabe der Schulen ausgewiesen (SchulG § 2 Abs. 6).

## **1.2 Arbeit im Regierungsbezirk seit 2007**

Der erste Frauenförderplan wurde am 10.3.1997 verabschiedet, der zweite Plan bzw. die erste Fortschreibung am 31.10.2000, der dritte Plan am 22.3.2004, der vierte am 18.4.2007. Die Arbeitsgruppe Gleichstellung der Bezirksregierung Düsseldorf hat weiter mit Hilfe der Fachberaterin an der Umsetzung der Ziele und Maßnahmen gearbeitet. Im Oktober 2008 wurde eine Zwischenbilanz gezogen.

Schwerpunkte der Arbeit waren die weitere Propagierung des Frauenförderplans und die Auswertung der diesbezüglichen Rückmeldungen, die Vermittlung von Informationen zu Gleichstellung, Frauenförderung und die Strategie des Gender Mainstreaming an Schulen, Studienseminaren und Schulämtern und eine weitere Vernetzung und Qualifizierung der Ansprechpartnerinnen (vgl. dazu auch die Ausführungen zur Evaluation der Maßnahmenfelder in 2.3.1 und zur Arbeitsgruppe Gleichstellung in 2.3.2).

Der Austausch zwischen den Bezirksregierungen und die Zusammenarbeit mit der obersten Schulauf-sichtsebene zu Fragen der Gleichstellungsarbeit fand ein- bis zweimal jährlich im Ministerium statt.

## **2. Bestandsaufnahme**

### **2.1 Gesellschaftliche Rahmenbedingungen**

Der Gesamtanteil der Frauen am Lehrberuf ist in nahezu allen Schulformen weiter gestiegen. Ihr Anteil an Beförderungssämtern hat sich insgesamt auch erhöht, ist aber zum Teil noch weit von der 50%-Marke entfernt (siehe dazu auch die Gesamtübersicht in 2.4 und die detaillierten schulformbezogenen Übersichten in 3.1 bis 3.10).

Bereits in den ersten Frauenförderplänen wurden Erklärungsansätze aufgezeigt. Es scheint immer noch überwiegend eine Aufgabe von Frauen zu sein, Familie und Beruf zu vereinbaren, zunehmend auch bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Das zeigt die immer noch relativ hohe Anzahl der Teilzeitbeschäftigten. 35,3% der Lehrerinnen und Lehrer im Regierungsbezirk Düsseldorf sind teilzeitbeschäftigt, davon sind 83,4% Frauen, Altersteilzeit eingerechnet (1997 waren es 90%, 2003 87,5%, 2006 78%). Elternzeit wird nach wie vor nur von wenigen Männern in Anspruch genommen.

Das Interesse der Frauen an Funktionsstellen spiegelt sich besonders in der regen Teilnahme an der dazu angebotenen Orientierungsfortbildung wider. In den letzten 5 Jahren haben ca. 300 Frauen diese Maßnahme wahrgenommen. Wenn auch langsam, so steigt der Anteil von Frauen in Führungspositionen doch stetig weiter.

Gleichstellungsarbeit zeigt sich auch konkret in der Arbeit mit Schülerinnen und Schülern. In allen Schulformen und zum Teil auch in den Studienseminaren sind Ansätze zu einer geschlechterbewussten Unterrichts- und Erziehungsarbeit entstanden und weiter entwickelt worden. In den letzten Jahren sind besonders die Jungen - u.a. wegen ihrer schlechteren Schulabschlüsse und dem höheren Anteil in Disziplinarkonferenzen - in den Fokus der Aufmerksamkeit gerückt. Die Nachfrage nach spezieller Jungenförderung ist deutlich gestiegen. Mädchen- und Jungenarbeit spielt eine wichtige Rolle im Rahmen der Fortschreibung der Schulprogramme, in Förderkonzepten und in Konzepten zur Berufsorientierung sowie bei der Qualitätsanalyse.

### **2.2 Rechtliche Rahmenbedingungen**

Die rechtlichen Rahmenbedingungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) mit dem Ziel der Umsetzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes sind im 2. Frauenförderplan ausführlich beschrieben worden. Die gesetzlichen Vorgaben bezüglich des Ansatzes Gender Mainstreaming mit der Verpflichtung zur Umsetzung einer effektiven Gleichstellungspolitik sind im 3. Frauenförderplan und im Bil-

dungsportal nachzulesen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zielt darauf, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ (§1 AGG).

In der Novellierung des Schulgesetzes vom 24.6.2008 wird im Rahmen des Bildungs- und Erziehungsauftrages der Schule ausdrücklich auf den „Grundsatz der Gleichberechtigung der Geschlechter“ und auf die aktive „Beseitigung bestehender Nachteile“ hingewiesen (SchulG § 2 Abs. 6).

„Zur Stärkung der Selbstverwaltung und Eigenverantwortung der Schulen werden den Schulleiterinnen und Schulleitern künftig Aufgaben der oder des Dienstvorgesetzten übertragen. Soweit diese Aufgaben durch Gesetz oder Rechtsverordnung übertragen worden sind, werden die Aufgaben und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 15 LGG von der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen wahrgenommen. Für die Ermittlung der Unterrepräsentanz gemäß § 7 LGG sowie die Erstellung von Frauenförderplänen gilt § 3 Abs. 1 Satz 2 LGG.“ (SchulG § 59 Abs. 5)

Da § 3 Abs. 1 Satz 2 LGG die Schulämter und die Bezirksregierungen als Dienststellen definiert, werden wie bisher auf diesen Ebenen die Vergleichsgruppen für die Unterrepräsentanz von Frauen gebildet und die Frauenförderpläne erstellt, das heißt, hier sind die Zahlen fixiert, an denen eine Unterrepräsentanz festgemacht werden kann.

Wenn künftig die Dienstvorgesetztenaufgaben an die Schulleitung delegiert werden und die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Schulen als Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten der Schulaufsicht deren gleichstellungsrechtliche Aufgaben wahrnehmen, bedeutet das ein Umdenken. Die Rolle der Ansprechpartnerinnen muss neu definiert werden. Die Ansprechpartnerin wird mehr Teil des Systems Schule, es entstehen zum Teil neue Aufgabenfelder, zugleich aber auch eine stärkere Rechtsposition. Um die Kolleginnen auf diese neuen anspruchsvollen Aufgaben und Beteiligungsrechte vorzubereiten, wird ein Schwerpunkt im Maßnahmenkatalog sein, spezielle Fortbildungsmaßnahmen zu entwickeln und anzubieten (vgl. dazu auch die Maßnahmenfelder 3.2.4 und 3.2.5).

Auch für die Schulleitung ist ein Umdenken erforderlich. Sie muss, um die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen, die Ansprechpartnerin rechtzeitig bei den entsprechenden Personalmaßnahmen beteiligen.

## **2.3 Entwicklungen, Arbeitsstände, Problemanalysen**

### **2.3.1 Evaluation der Maßnahmenfelder - FFP 2007**

Die Arbeit in der Gruppe Gleichstellung im Berichtszeitraum war davon bestimmt, die Ziele der Maßnahmenfelder aus dem FFP 2007 zu verfolgen und schrittweise umzusetzen. Im September/Oktober 2008 wurde der Arbeitsstand geprüft, diese Zwischenbilanz ist den Schulen und Studienseminaren zugesandt worden.

## **Propagierung des Frauenförderplans**

Der Frauenförderplan wurde in einer Konferenz der Dezernentinnen und Dezernenten am 18.4.2007 verabschiedet. Nach Abschluss des personalvertretungsrechtlichen Mitwirkungsverfahrens nach § 72 LPVG konnte er im Amtlichen Schulblatt von Mai 2007 und im Internet der Bezirksregierung veröffentlicht werden.

Im Oktober 2007 erhielten die Schulen und Studienseminare strukturierte Rückmeldebögen zu den Aufträgen und Vorschlägen, die von der Schulleitung und den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen ausgefüllt und an die Bezirksregierung zurückgesandt werden sollten. Die Fragebögen wurden anschließend ausgewertet und die Ergebnisse den Dezernaten, Schulämtern, Schulen und Studienseminaren mitgeteilt. Aus diesen Rückmeldungen resultieren Überlegungen für die weitere Arbeit der Arbeitsgruppe Gleichstellung in der Abteilung 4, so auch für diesen Plan.

Es bleibt eine kontinuierliche Aufgabe, den Frauenförderplan und damit das Thema Gleichstellung als obligatorischen Bestandteil in Beurteilungsverfahren für Funktionsstellen und im Rahmen der Aus- und Fortbildung, insbesondere in der Schulleitungsf Fortbildung, zu thematisieren. Gleiches gilt für das Eignungsfeststellungsverfahren (EFV) und die Qualitätsanalyse (QA). Ein aktuelles Maßnahmenfeld findet sich unter 3.2.1.

## **Gender Mainstreaming: Information und Fortbildung der Entscheidungsträger**

Zur Verbesserung der Personalentwicklungs- und Personalführungskompetenzen in Sinne der Strategie des Gender Mainstreaming sind Fortbildungsmodule für Seminar- und Schulleitungen entwickelt worden. In der praktischen Durchführung muss die Behandlung dieses Ansatzes jedoch noch intensiviert werden.

Die Überprüfung der Beachtung von Gleichstellung und Gender Mainstreaming in Personalentwicklungsgesprächen erfolgt kontinuierlich durch die Teildezentate.

Ebenso kontinuierlich werden die Schulleitungen informiert über die Beachtung von gleichstellungsrelevanten Aspekten im Kontext der dienstlichen Beurteilung von Bewerberinnen und Bewerbern.

Angesichts der Fülle von neuen Aufgaben wurde die Evaluation der Schulprogramme unter dem Aspekt von Gender Mainstreaming auf die Erhebung von Stichproben aus allen Schulformen beschränkt. Dabei zeigte sich, dass hier noch erheblicher Entwicklungsbedarf besteht. Eine gezielte Beratung im Prozess der Weiterentwicklung der Schule durch die Schulaufsicht bleibt eine dauerhafte und wichtige Aufgabe.

Die Aufnahme eines entsprechenden Maßnahmenfeldes "Information und Fortbildung der Entscheidungsträger" ist weiter Bestandteil dieses Plans.

## **Regelungen für Teilzeitkräfte**

Ein Teilziel dieses Maßnahmenfeldes war und ist die Motivation von Teilzeitbeschäftigten für die Bewerbung auf Beförderungstellen. Die Ausschreibungspraxis mit Hinweis auf Teilzeitmöglichkeit ist inzwischen der Regelfall.

Im Juli 2005 ist das Arbeitspapier "Empfehlungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer" aktualisiert und um die diesbezüglich geltenden Rechtsgrundlagen erweitert worden. Dies wird fortgesetzt. Eine weitere Konkretisierung ist angesichts der zunehmenden Eigenverantwortlichkeit der Schulen zurzeit nicht geplant.

In Dienstbesprechungen und Fortbildungen für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen erfolgt kontinuierlich die Sammlung systemspezifischer konkreter Beispiele. In vielen Schulen besteht aus Sicht der Teilzeitbeschäftigten – besonders angesichts der steigenden Belastung - immer noch Verbesserungsbedarf. Dabei werden weiterhin Lösungen angestrebt, die gleichermaßen personen- und systemverträglich sind. Das Arbeitsfeld Teilzeit ist weiter zu verfolgen.

## **Fortbildungskonzept**

Mit dem Ziel des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen in Beförderungsamtern gab es im Zeitraum von 2007-2010 die bewährte schulformübergreifende Orientierungsfortbildung zur Motivation von Frauen für Leitungsfunktionen mit insgesamt ca. 100 Teilnehmerinnen. Die Ergebnisse zeigen, dass viele Frauen dieses Angebot gern als Unterstützung wahrnehmen und dass sie so ihre weitere Karriere- und Lebensplanung konkreter in die Hand nehmen. Ca. zwei Drittel der Frauen berichten nach einem Jahr, dass sie eine berufliche Veränderung vorgenommen haben oder eine Veränderung anstreben. Die Maßnahme erscheint weiterhin sinnvoll und notwendig und soll schulformübergreifend aufrechterhalten werden.

Weitere Fortbildungsangebote galten vor allem den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen. Schulformübergreifend wurde und wird jedes Jahr eine Einführungsveranstaltung für neue Ansprechpartnerinnen angeboten. Darüber hinaus wurden regional für Ansprechpartnerinnen spezifische Veranstaltungen für die verschiedenen Schulformen und Studienseminare durchgeführt.

In den Bereichen Frauenförderung, Gleichstellung und Reflexive Koedukation wurden auf Nachfrage der Schulen und Studienseminare u.a. Fortbildungen mit den Schwerpunkten „Gender Mainstreaming in Theorie und Praxis“ und „Mädchen- und Jungenarbeit, dabei insbesondere auch gezielte Jungenförderung“ nachgefragt.

Bei der Auswahl von Moderatorinnen und Moderatoren wird kontinuierlich auf eine gleichmäßige Beauftragung von Frauen und Männern geachtet. Im IT-Bereich besteht hier weiter Handlungsbedarf.

Die Fortbildungsmaßnahme für Rückkehrerinnen wurde wieder gut genutzt und bleibt ebenfalls weiterhin im Angebot. Der Zuschnitt hat sich im Schuljahr 2008/2009 geändert und sieht auch künftig eine wesentlich umfangreichere Maßnahme vor.

Im Zuge der Umstrukturierung der Fortbildungsangebote hat die Bezirksregierung Düsseldorf Anfang des Jahres 2008 landesweit die Federführung in den Bereichen Gender Mainstreaming und Reflexive Koedukation übernommen. In diesem Zusammenhang wurden Fortbildungsmodule entwickelt und Trainerinnen und Trainer in den anderen Bezirksregierungen ausgebildet. Darüber hinaus wurden einige der Moderatorinnen und Moderatoren in den Kompetenzteams qualifiziert. Um Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in den Kompetenzteams weiter zu verankern, sind allerdings vertiefende Maßnahmen notwendig.

Die Ziele der Maßnahme "Fortbildung" sind im Rahmen der Haushaltslage erreicht – das Maßnahmenfeld Fortbildung bleibt, insbesondere vor dem Hintergrund der neuen Aufgaben der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen, bestehen.

## **Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen**

Das Modell Ansprechpartnerinnen in Schulen ist durch das LGG in § 15 institutionalisiert.

In den meisten Schulen und Studienseminaren im Bezirk sind Ansprechpartnerinnen bestellt. Das am häufigsten genannte und sehr aufwändige Tätigkeitsfeld ist die Vertretung in der Auswahlkommission für das schulscharfe Einstellungsverfahren (95%). Der zeitliche Aufwand wird im Durchschnitt mit 17 Stunden pro Schuljahr angegeben.

Entlastung bzw. Anrechnungsstunden gibt es für die Ansprechpartnerinnen nur in seltenen Fällen (5%). Die Schulen sehen dafür entweder keine Notwendigkeit oder argumentieren mit einer ohnehin zu großen Fülle von anderen wichtigen Aufgaben. In verschiedenen Schulformen gibt es eine teilweise Entlastung bei Pausenaufsichten (7,6%). Mit der Zwischenbilanz ist eine detaillierte Zusammenfassung der Rückmeldungen zum 4. Frauenförderplan, insbesondere auch zur Nutzung des Plans für die Arbeit der Ansprechpartnerinnen, verschickt worden.

Die Betreuung der Ansprechpartnerinnen wird weiterhin durch ein Netzwerk von Moderatorinnen aus allen Schulformen gewährleistet. Die Moderatorinnen werden von der Fachberaterin begleitet, in gemeinsamen Planungstagen unterstützt und in spezifischen Fortbildungen qualifiziert. Die Moderatorinnen führen Fortbildungsveranstaltungen für Ansprechpartnerinnen durch und unterstützen die Schulaufsicht bei Dienstbesprechungen für Ansprechpartnerinnen. Ein wichtiges Thema war die beginnende Auseinandersetzung mit Möglichkeiten der konkreten Umsetzung von Gender Mainstreaming im Rahmen der Qualitätsanalyse. Das Qualitätstableau des Ministeriums ist an alle Moderatorinnen, die in diesem Bereich arbeiten, und auch an die Moderatorinnen und Moderatoren für Reflexive Koedukation verteilt und ins Netz gestellt worden. Es bietet eine geeignete Grundlage zur ersten Auseinandersetzung mit dem Thema und beinhaltet konkrete Handlungsfelder im Kontext Schule.

Es fanden im Durchschnitt zwei Veranstaltungen für Ansprechpartnerinnen pro Schulform im Schuljahr statt. Insgesamt wurden die Angebote von der Mehrzahl der Ansprechpartnerinnen als ausgesprochen positiv und hilfreich für ihre Arbeit bewertet. Dadurch ist inzwischen ein zuverlässiges Netz zur weiteren Arbeit entstanden und eine Basis für die Kooperation untereinander gegeben. Dies gilt es aufrecht zu erhalten.

Die Ziele der Maßnahme "Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen" werden im Zuge der Eigenverantwortlichkeit der Schulen durch weitere Maßnahmen ergänzt. Ein besonderer Schwerpunkt wird dabei auf die neuen Aufgaben der Ansprechpartnerinnen und ihre Beteiligungsrechte bei Personalmaßnahmen zu legen sein. Ein entsprechendes Maßnahmenfeld ist Bestandteil dieses Plans.

## **Reflexive Koedukation**

Wesentliches Ergebnis zu diesem Maßnahmenfeld sind die von den Schulen nachgefragten Fortbildungen, besonders häufig in Form von Angeboten für Untergruppen von Kollegien im Rahmen von schulinterner Fortbildung. Themen waren u.a. Gewaltprävention, die Förderung sozialer Kompetenzen, geschlechtergerechte Fördermaßnahmen und Methoden. Deutlich mehr als in den Vorjahren wurde auch speziell Jungenarbeit nachgefragt. Die ausgebildeten Moderatorinnen und Moderatoren waren gemäß ihrer Entlastung voll im Einsatz.

Auch für die Studienseminare haben verschiedene Veranstaltungen zu Themen der Reflexiven Koedukation und Gender Mainstreaming stattgefunden. Die Unterstützung der Seminare an dieser Stelle muss noch intensiviert werden.

Die Sichtung von exemplarischen Schulprogrammen aus allen Schulformen hat ergeben, dass in der Gestaltung des Schullebens bzw. der Seminarusbildung Mädchen- und Jungenarbeit bereits als Bestandteil des Schul- bzw. Seminarprogramms verankert ist. Die Einbettung der Reflexiven Koedukation in das Leitbild einer Schule und die pädagogische Grundorientierung sowie der Zusammenhang mit dem Ansatz Gender Mainstreaming ist jedoch noch erheblich zu optimieren. Ein neues Maßnahmenfeld findet sich dazu im Maßnahmenkatalog.

### **2.3.2 Arbeitsgruppe Gleichstellung und Einsatz einer Fachberaterin**

In der Arbeitsgruppe Gleichstellung der Bezirksregierung Düsseldorf arbeiten – wie bisher auch - die in der Schulabteilung für den nachgeordneten Bereich der Schulen und Schulämter bestellten Gleichstellungsbeauftragten zusammen.

Nach §§ 15 bis 19 LGG haben die Gleichstellungsbeauftragten wichtige Unterstützungs-, Mitwirkungs- und auch Kontrollfunktion. Sie werden insbesondere bei allen Beförderungentscheidungen beteiligt.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind schulfachliche Dezernentinnen aus den Dezernaten 41 (Grund- und Förderschule), 42 (Haupt- und Realschule), 43 (Gymnasium), 44 (Gesamtschule), 45 (Berufskolleg) und 49 (Weiterbildungskolleg). Sie nehmen die Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung für ihre Schulformen weiterhin im Generalienbereich wahr. Darüber hinaus ist eine Fachleiterin aus Dezernat 46 (Aus- und Fortbildung) und eine Vertreterin aus dem Dezernat 47 (Personalangelegenheiten) mit Gleichstellungsaufgaben betraut.

In der Arbeitsgruppe Gleichstellung werden die Erfahrungen, Arbeitsstände und Problemfelder aus den einzelnen Schulformen zusammengetragen, analysiert und bearbeitet. Die Arbeitsgruppe ist auch das Gremium für die Entwicklung und Evaluierung schulformübergreifender Maßnahmen und Konzeptionen und ist verantwortlich für die Fortschreibung der Frauenförderpläne.

Die Arbeitsgruppe Gleichstellung kommt in regelmäßigen Abständen, ca. 5-6 mal im Jahr zusammen. Eine namentliche Übersicht der beteiligten Personen ist dem Anhang zu entnehmen.

Zu der Arbeitsgruppe Gleichstellung gehört auch die Fachberaterin. Sie stellt das Verbindungsglied zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und den Moderatorinnen und Ansprechpartnerinnen der einzelnen Schulformen dar. Sie koordiniert Dienstbesprechungen und Fortbildungen für die Ansprechpartnerinnen und berät in Einzelfällen. Weitere Aufgaben der Fachberaterin sind u.a. die regelmäßige Datenpflege, Erstellung von Arbeitsmanualen, Sammlung von Materialien und Fachliteratur, Pflege des Internetauftritts, Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplans, Qualifizierung der Moderatorinnen, Teilnahme an Dienstbesprechungen im Ministerium und Fachtagungen, Pflege von Kontakten zu außerschulischen Frauenkonferenzen zu den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und zu den Personalvertretungen, Evaluation von Fortbildungsmaßnahmen und Entwicklung von Erhebungsinstrumenten zum Thema Gleichstellung.



## 2.4. Statistischer Überblick

### 2.4.1 Personalsituation

Die Personalsituation der Lehrkräfte bei der Bezirksregierung Düsseldorf wird am Ende eines jeden Jahres regelmäßig dokumentiert. Dabei wird der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Lehrkräfte sowie an Beförderungs- und Funktionsstellen schulformspezifisch ausgewiesen.

In den nachfolgenden Tabellen werden der Anteil von Frauen in den jeweiligen Ämtern (Tabellen 1 und 2) sowie die Entwicklung des anteiligen Verhältnisses der Geschlechter (Tabelle 3) deutlich. Darüber hinaus wird die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten und der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl, sowie der Anteil an Altersteilzeit (ATZ), Beurlaubung und Elternzeit (ETZ) dokumentiert (s. 2.4.2).

Die Übersichten für alle Schulformen berücksichtigen die erfassten Daten zum Stichtag 29.12.2006 und 30.12.2009.

Die unten genannten Zahlen in 2.4.1 beziehen sich auf alle Besoldungsstufen in den jeweiligen Funktions- bzw. Beförderungsämtern, so dass möglicherweise Unterschiede zu den in Kapitel 3 differenzierteren - und nach Besoldungsstufen stärker unterschiedenen - Tabellen entstehen.

So beträgt z.B. der Zuwachs im Bereich der Schulleitung in den Förderschulen insgesamt 18,3%-Punkte, wenn man alle Stellen (A 16-, A 15- und A 14-Stellen) berücksichtigt.

Tabelle 1 - Stand 12-2006

<b>Übersicht über den Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und an Beförderungs-/Funktionsstellen im Bezirk Düsseldorf</b>								
<b>Daten in %-Punkten, Stand: 12/2006</b>								
<b>Schulform</b>	<b>GS</b>	<b>FS</b>	<b>HS</b>	<b>RS</b>	<b>GY</b>	<b>GE</b>	<b>BK</b>	<b>WBK</b>
Gesamtanteil der Lehrerinnen	90,7	74,9	60,4	67,2	50,8	57,9	43,0	49,4
Funktion/BefAmt								
Schulleitung	67,7	39,2	20,2	36,4	26,1	28,5	16,4	8,3
Stellvertretung	82,8	49,2	43,9	43,5	28,9	18,8	21,5	33,3
Fachleitung	81,8	56,0	65,2	51,8	34,5	40,0	30,0	50,0
A15		10,0			27,3	27,5	17,2	39,3
A14		38,3			42,4	47,2	31,1	47,3
A13S1		76,9	33,3	61,8	56,8	51,9	100,0	38,5

Tabelle 2 - Stand 12-2009

<b>Übersicht über den Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und an Beförderungs-/Funktionsstellen im Bezirk Düsseldorf</b>								
<b>Daten in %-Punkten, Stand: 12/2009</b>								
<b>Schulform</b>	<b>GS</b>	<b>FS</b>	<b>HS</b>	<b>RS</b>	<b>GY</b>	<b>GE</b>	<b>BK</b>	<b>WBK</b>
Gesamtanteil der Lehrerinnen	91,7	75,1	62,3	68,7	54,3	59,4	45,7	50,8
Funktion/BefAmt								
Schulleitung	72,1	57,5	39,7	38,3	28,1	33,3	26,2	16,7
Stellvertretung	84,1	57,1	43,0	38,7	27,7	15,8	20,3	22,2
Fachleitung	83,8	52,2	72,0	49,0	40,9	48,0	31,7	50,0
A15		10,5			32,9	36,9	21,3	53,8
A14		42,9			45,5	48,4	36,4	47,5
A13S1		92,9	37,9	61,7	56,5	52,6	100,0	37,5

Tabelle 3 – Veränderungen in 12-2009 gegenüber 12-2006

<b>Übersicht über den Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und an Beförderungs-/Funktionsstellen – Entwicklung im Bezirk Düsseldorf</b>								
<b>Daten in %-Punkten, in 12/2009 mehr/weniger gegenüber 12/2006</b>								
Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	BK	WBK
Gesamtanteil der Lehrerinnen	+ 1,0	+ 0,2	+ 1,9	+ 1,5	+ 3,5	+ 1,5	+ 2,7	+ 1,4
Funktion/BefAmt								
Schulleitung	+ 4,4	+ 18,3	+ 19,5	+ 1,9	+ 2,0	+ 4,8	+ 9,8	+ 8,4
Stellvertretung	+ 1,3	+ 7,9	- 0,9	- 4,8	- 1,2	- 3,0	- 1,2	- 11,1
Fachleitung	+ 2,0	- 3,8	+ 6,8	- 2,8	+ 6,4	+ 8,0	+ 1,7	+ 0,0
A15		+ 0,5			+ 5,6	+ 9,4	+ 4,1	+ 14,5
A14		+ 4,6			+ 3,1	+ 1,2	+ 5,3	+ 0,2
A13S1		+ 16,0	+ 4,6	- 0,1	- 0,3	+ 0,7	+ 0,0	- 1,0

Beim Vergleich der Zahlenanteile der Frauen bezogen auf die Stichtage zeigt sich, dass der Anteil der Frauen in den meisten Schulformen weiter gestiegen ist.

Auch im Bereich der Schulleitungen ist der Anteil der Frauen insgesamt gestiegen. Besonders augenfällig ist der Anstieg im Bereich der Schulleitungen an Hauptschulen um 19,5%-Punkte, an Förderschulen um 18,3%-Punkte und an den Berufskollegs um 9,8 %-Punkte. Bei der Besetzung von Stellvertretungen ist nur in den Schulformen Grundschule (+ 4,4%) und Förderschule (+ 7,5%), ein Anstieg zu verzeichnen.

Erfreulich ist die Entwicklung im Bereich der A 15-Stellen, in den Weiterbildungskollegs sogar um 14,5%-Punkte.

In der Statistik sind die kommissarischen Beauftragungen mit Schulleitungsfunktion, die notwendig sind auf Grund von Wartezeiten nach Haushaltsrecht, nicht berücksichtigt.

## 2.4.2 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Im Regierungsbezirk Düsseldorf sind insgesamt 48375 Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen beschäftigt. 17075 Lehrkräfte üben derzeit ihren Beruf in Teilzeit aus. Davon sind 14241 (83,4 %) Frauen. In dieser Statistik sind allerdings die Lehrerinnen und Lehrer, die das Modell der Altersteilzeit wahrnehmen, mit enthalten. Dieses Modell bevorzugen eher Männer.

Teilzeitbeschäftigung aus familienpolitischen Gründen wird nach wie vor fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen. Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten stehen aber auch den Männern offen, so dass eine stärkere Einbeziehung von Männern in die familiären Verpflichtungen realisierbar wird. Der Frauenförderplan richtet sich deshalb ausdrücklich auch an die Männer, sich verstärkt Familienaufgaben zuzuwenden.

<b>Statistik der Teilzeitbeschäftigten (mit Altersteilzeit)</b>								
<b>Regierungsbezirk Düsseldorf - Stand: 12/2009</b>								
Schulform	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Gesamt	Davon			Zusammen	Davon		
		Frauen	in %	Männer		Frauen	in %	Männer
Grundschulen	12300	11274	91,7	1026	5294	5102	96,4	192
Hauptschulen	4270	2660	62,3	1610	1280	1020	79,7	260
Förderschulen	5056	3796	75,1	1260	1555	1383	88,9	172
Realschulen	4284	2943	68,7	1341	1669	1457	87,3	212
Gymnasien	9547	5182	54,3	4365	3463	2468	71,3	995
Weiterbildungskollegs	313	159	50,8	154	100	68	68,0	32
Gesamtschulen	6000	3561	59,4	2439	1907	1494	78,3	413
Berufskollegs	6605	3016	45,7	3589	1807	1249	69,1	558
Gesamt	48375	32591	67,4	15784	17075	14241	83,4	2834

Die Bezirksregierung Düsseldorf sieht grundsätzlich alle Stellen als teilbar an. Die Ausschreibungspraxis bei Beförderungsstellen ist mit dem Hinweis auf die Wahrnehmung in Teilzeit (LGG § 6) inzwischen der Regelfall. Im Beurteilungsverfahren darf das Leistungsbild nicht von einer verminderten Arbeitszeit beeinflusst werden.

Nach der Statistik werden 176 Schulleitungen und 139 Stellvertretungen in Teilzeit wahrgenommen. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass es sich größtenteils um Altersteilzeiten handelt, die fast ausschließlich im Blockmodell wahrgenommen werden.

Nach wie vor liegt der Anteil von Frauen in allen Schulformen an Funktionsstellen und/oder Beförderungssämtern deutlich unter ihrer allgemeinen Repräsentanz, was insbesondere auf familienpolitische Gründe zurückzuführen ist.

<b>Statistik der Teilzeitbeschäftigten (mit Altersteilzeit) in Funktionsstellen / Beförderungssämtern – alle Schulformen Regierungsbezirk Düsseldorf - Stand: 12/2009</b>								
Funktion/ Beförderungssamt	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Zusammen	Davon		Männer	Zusammen	davon		Männer
Frauen	in %	Frauen	in %					
Schulleitung	1824	1090	59,8	734	176	116	65,9	60
Stellvertretung	988	560	56,7	428	139	106	76,6	33
Fachleitung	590	307	52,0	283	74	51	68,9	23
A15	1230	357	29,0	873	265	111	41,9	154
A14	5697	2435	42,7	3262	1691	1101	65,1	590
A13S1	1192	659	55,3	533	325	262	80,6	63

Folgende Übersicht zeigt den Anteil der Frauen an Altersteilzeit, Beurlaubungen (nach § 70 – arbeitsmarktpolitische Gründe und § 71 – familienpolitische Gründe) und Elternzeit:

<b>Übersicht über den Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und an Altersteilzeit, Beurlaubungen und Elternzeit im Bezirk Düsseldorf Daten in %-Punkten, Stand: 12/2009</b>								
Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	BK	WBK
Gesamtanteil der Lehrerinnen	91,7	75,1	62,3	68,7	54,3	59,4	45,7	50,8
Altersteilzeit (ATZ)	87,1	76,5	50,7	68,8	39,6	34,3	31,2	40,0
Beurlaubung nach § 70	96,1	63,6	68,8	92,9	100,0	85,7	50,0	100,0
<b>Beurlaubung nach § 71 (ehemals § 85a)</b>	<b>99,1</b>	<b>96,7</b>	<b>92,0</b>	<b>93,8</b>	<b>97,1</b>	<b>96,0</b>	<b>92,3</b>	<b>100,0</b>
Elternzeit (ETZ)	100,0	100,0	100,0	100,0	93,8	100,0	100,0	100,0

## 2.4.3 Prognosen

Das Ausscheiden aus dem Dienst in Beförderungsrängen bei Lehrkräften - allein durch Erreichen der Altersgrenze - geht aus nachfolgender Tabelle hervor.

<b>Ausscheiden aus dem Dienst durch Erreichen der Altersgrenze</b>				
<b>Beförderungsränge im Regierungsbezirk Düsseldorf</b>				
Ausscheiden bis				
Besoldungsgruppe	31.07.2010	31.07.2011	31.07.2012	31.07.2013
<b>Grundschulen</b>				
A14	1	3	1	2
A13	5	8	23	42
A12	1	0	4	6
<b>Hauptschulen</b>				
A14	2	2	7	7
A13	1	0	5	8
A12	0	3	1	2
<b>Realschulen</b>				
A15	0	1	6	5
A14	0	1	3	4
A13	0	0	3	3
<b>Gymnasien</b>				
A16	2	6	5	8
A15	5	21	26	58
A14	13	56	77	120
A13	0	1	1	4
<b>Weiterbildungskollegs</b>				
A16	1	0	0	0
A15	1	0	0	1
A14	0	2	1	1
<b>Gesamtschulen</b>				
A16	0	3	3	7
A15	0	1	2	4
A14	0	9	9	13
A13	0	0	0	2
<b>Förderschulen</b>				
A16	0	0	0	0
A15	1	0	1	4
A14	0	5	3	3
<b>Berufskollegs</b>				
A16	1	3	2	2
A15	8	6	13	36
A14	16	26	47	85
A12	3	7	1	7

Die vorstehenden Daten erfassen nur die Pensionierungen zum Schuljahresende. Zusätzlich werden vorab Stellen durch Zuruhesetzungen zum Schulhalbjahresende sowie durch Altersteilzeiten und vorzeitige Zuruhesetzungen aus gesundheitlichen Gründen frei.

### 3. Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen

#### 3.1 Spezifische Ansatzpunkte und Statistiken für die einzelnen Schulformen, Schulämter und Studienseminare

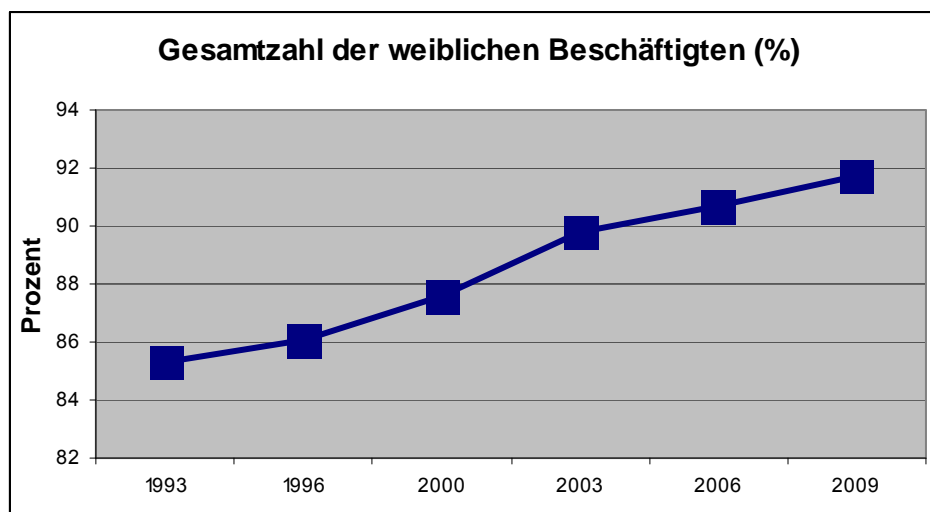
##### 3.1.1 Grundschulen

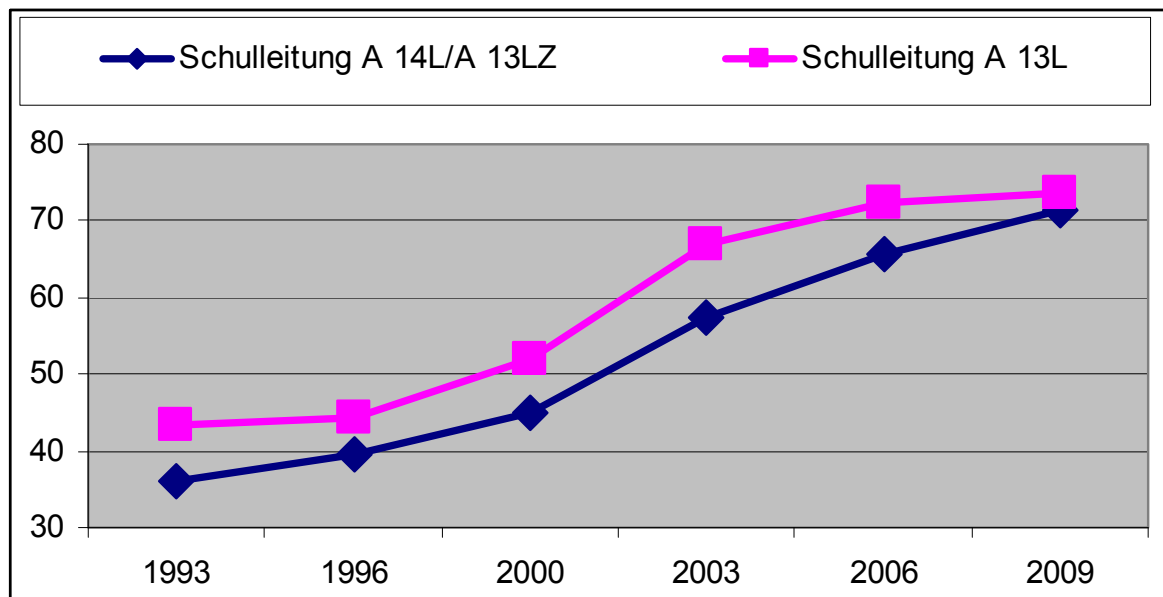
Regierungsbezirk Düsseldorf Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 09/93 – 05/96 – 5/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 - Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2006
Jahr	09/ 1993	05/ 1996	05/ 2000	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	85,3	86,1	87,6	89,8	90,7	91,7	+ 1,0
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L/A 13LZ	36,0	39,4	45,1	57,5	65,7	71,4	+ 5,7
Schulleitung A 13L	43,3	44,4	52,1	66,8	72,4	73,7	+ 1,3
Schulleitung A 12L	50,0	75,0	100,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 13V	65,2	65,9	69,1	70,4	84,1	89,1	+ 5,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V	68,2	72,6	78,7	81,8	82,7	83,5	+ 0,8
Stellvertretende Schulleitung A 12K	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	+ 100,0
Fachleitung A 12	62,0	74,5	79,9	78,7	81,2	83,8	+ 2,6

In der Grundschule sind nach wie vor – verglichen mit anderen Schulformen – die meisten Frauen als Lehrkräfte tätig. Der Anteil von Frauen stieg im Berichtszeitraum um einen Prozentpunkt an.

In letzter Zeit wurde in der Fachliteratur häufig darüber diskutiert, dass die Grundschulen Männer brauchen (u.a. Zeitschrift „Pädagogik“, 02-2007). Durch den hohen Frauenanteil im Lehrberuf fehle es den Jungen für ihren Erfolg an männlichen Vorbildern. Neueste Studien belegen andererseits auch, dass Frauen Schülern keineswegs schaden. Helbig u.a. stellten fest, dass weder Mädchen noch Jungen bei ihren Kompetenzen oder Noten von einem Lehrer des jeweils gleichen Geschlechts entscheidend profitieren. Die Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung findet sich unter: [http://www.wzb.eu/presse/pdf/lehrerinnen\\_helbig\\_text.pdf](http://www.wzb.eu/presse/pdf/lehrerinnen_helbig_text.pdf).

Die Konzentration auf die vermeintlich negativen Auswirkungen von weiblichen Lehrkräften auf die Bildungschancen von Jungen sollte den Blick auf die eigentliche Botschaft, dass Mädchen heute ihre schulischen Potenziale durch mehr Gleichberechtigung besser entfalten können, nicht verstellen.





Im Berichtszeitraum 2006 bis 2009 war zwar ein Zuwachs in diesen Beförderungsämtern zu verzeichnen, die Zielsetzung einer Steigerung um 10 Prozentpunkte konnte jedoch nicht erreicht werden. Das gleiche gilt für den Bereich der stellvertretenden Schulleitung.

Wie sich das Bewerbungsverhalten der Frauen entwickelt, wenn das Eignungsfeststellungsverfahren für die Grundschulen eingeführt wird, bleibt abzuwarten.

**Zielsetzung:**

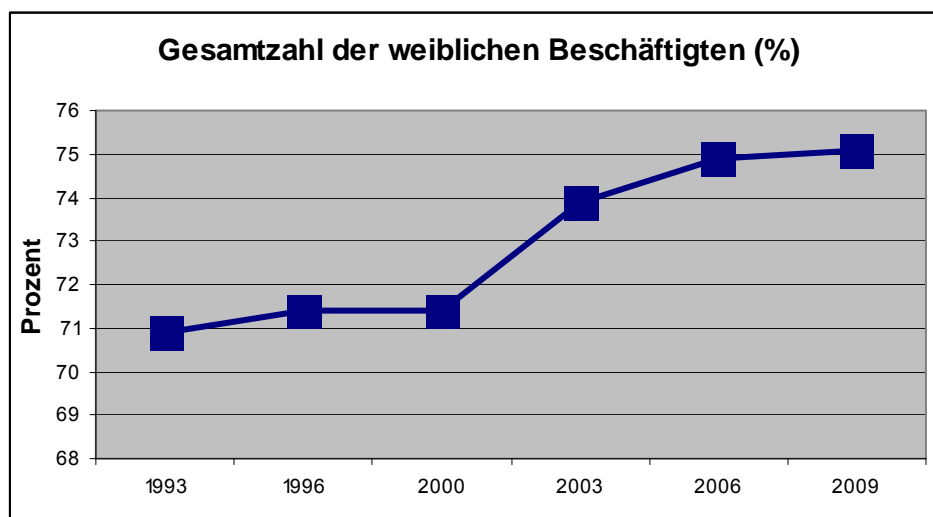
*Die schon einige Male aufgenommene Anregung, im Bereich der Funktionsstellen in der Grundschule eine Annäherung an den Frauenanteil in der Grundschule insgesamt anzustreben, wird als aktuelles Ziel erneut gesetzt.*

*Insgesamt wird wiederum eine Steigerung des Frauenanteils in den Beförderungsämtern um 10 Prozentpunkte für die Laufzeit dieses Frauenförderplans angestrebt.*

### 3.1.2 Förderschulen

Regierungsbezirk Düsseldorf Förderschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 09/93 – 05/96 – 05/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2006
Jahr	09/ 1993	05/ 1996	05/ 2000	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	70,9	71,4	71,4	73,9	74,9	75,1	+ 0,2
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 16	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	+ 0,0
Schulleitung A 15 LS	16,1	17,3	23,5	26,9	32,4	32,5	+ 0,1
Schulleitung A 14 LS	30,8	33,3	39,0	33,3	44,4	42,7	- 1,7
Stellvertretende Schulleitung A 15V							
Stellvertretende Schulleitung A 14VS	38,0	37,3	41,7	47,6	49,6	57,1	+ 7,5
Fachleitung A 13	51,1	56,0	56,1	55,6	56,0	52,2	- 3,8
A 15	7,7	12,5	10,5	9,5	10,0	10,5	+ 0,5
A 14	26,1	30,2	29,3	32,8	38,3	42,9	+ 4,6
A 13 S1	100,0	75,0	83,3	77,8	76,9	92,9	+ 16,0

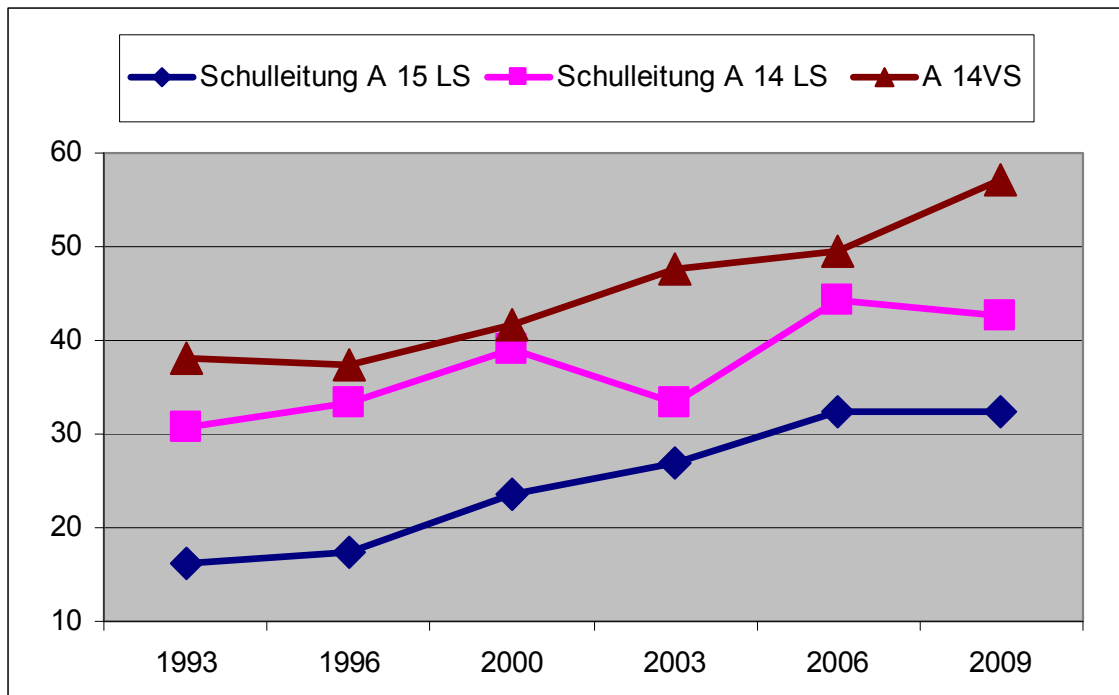
Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der beschäftigten in den Förderschulen des Bezirks ist auch im Berichtszeitraum 2006 bis 2009 weiterhin leicht gestiegen.



Die Zielsetzung von 2006, den Frauenanteil in den Beförderungsämtern, orientiert am Frauenanteil in den Förderschulen, um 10 Prozentpunkte zu steigern, konnte nicht erreicht werden. Ein Grund mag darin liegen, dass der hohe zeitliche Aufwand für die Systemorganisation und Personalführung für viele Frauen ein Hindernis ist. Die Unterrichtszeit fällt dann nur noch gering aus. Lediglich im Bereich der A13 S1-Stellen und bei den Stellvertretenden Schulleitungen A14 VS sind deutliche Steigerungen erfolgt.

**Zielsetzung:**

**Steigerung des Frauenanteils in den Beförderungsämtern um 10 Prozentpunkte, orientiert am Frauenanteil in der Förderschule**

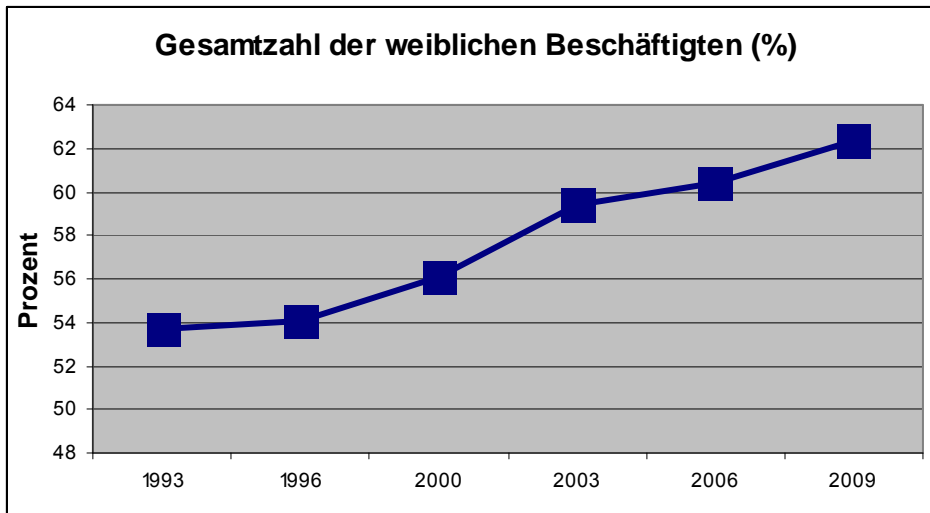


### 3.1.3 Hauptschulen

Regierungsbezirk Düsseldorf Hauptschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							Veränderung zu 2006
Übersicht 09/93 – 05/96 – 05/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 - Daten in %-Punkten							
Jahr	09/ 1993	05/ 1996	05/ 2000	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	53,7	54,1	56,1	59,4	60,4	62,3	+ 1,9
<b>Funktion/Gruppierung</b>							
Schulleitung A 14L/A 13LZ	7,6	8,3	9,0	20,1	20,4	39,7	+ 19,3
Schulleitung A 13L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V	12,7	11,7	22,1	31,2	40,6	46,6	+ 6,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V	23,0	26,0	31,3	40,8	50,0	37,5	- 12,5
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K			25,0	0,0	44,4	75,0	+ 30,6
Fachleitung A 12/ A 13	47,6	57,1	60,0	50,0	65,2	72,0	+ 6,8
A 13 S1	40,0	42,9	47,1	31,5	33,3	37,9	+ 4,6

Der Frauenanteil in der Hauptschule ist weiterhin gestiegen.

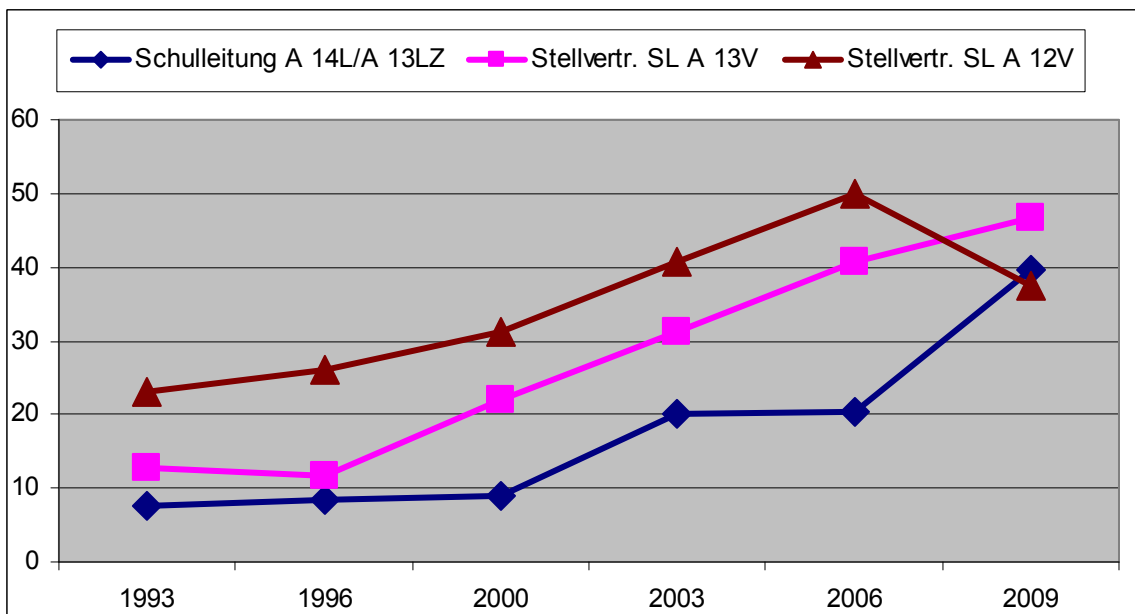




Die Hauptschule verfügt nur über einen geringen Stellenkegel bei den Beförderungssämtern. Das Ziel im Frauenförderplan 2007, den Frauenanteil im Bereich der A 14 und A 13Z-Stellen um 5 Prozentpunkte zu steigern, ist mit 19,3 Prozentpunkten deutlich überschritten worden. Dagegen wurde die Erhöhung um 10 Prozentpunkte bei den A13 V /A12 V-Stellen nicht erreicht. Erfreulich ist der Anstieg bei den 2. Konrektorinnenstellen, um 30,6 Prozentpunkte. Die angestrebte 5 prozentige Steigerung bei den A 13 S1 – Stellen ist mit 4,6 Prozentpunkten fast erreicht worden.

**Zielsetzung:**

**Steigerung des Frauenanteils in den Beförderungssämtern um 10 Prozentpunkte**



### 3.1.4 Realschulen

Regierungsbezirk Düsseldorf Realschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							Veränderung zu 2006
Übersicht 09/93 – 05/96 – 05/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 - Daten in %-Punkten							
Jahr	09/ 1993	05/ 1996	05/ 2000	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	63,7	64,8	65,8	66,3	67,2	68,7	+ 0,5
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 15LR/A 14LR	19,6	21,0	24,3	31,5	36,4	38,3	+ 1,9
Stellvertretende Schulleitung A14VR	33,0	34,0	35,5	43,0	43,5	38,7	- 4,8
2. Konrektorin, 2. Konrektor A14		47,1	53,6	55,5	49,4	56,6	+ 7,2
Fachleitung A 12 / A 13	47,1	42,9	50,0	57,7	51,8	49,0	- 2,8
A 13 S1	49,7	50,3	58,3	58,2	61,8	61,7	- 0,1

#### Analyse der Datenlage

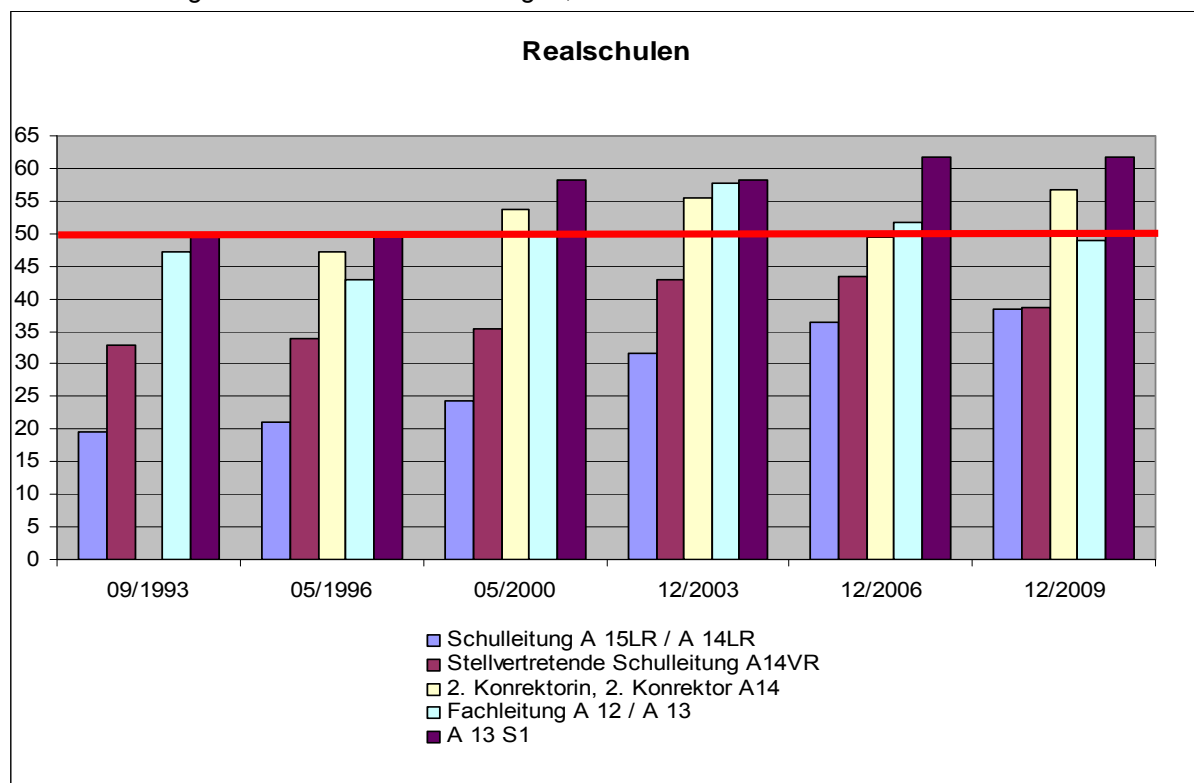
Betrachtet man die Veränderungen zu 2006, welche in der Tabelle in der letzten Spalte in Differenzwerten ausgedrückt ist, so ergibt sich ein uneinheitliches Bild.

Die Gesamtzahl der Lehrerinnen ist mit 0,5 Prozent leicht gestiegen, so auch die Tendenz mit fast 2 Prozent bei der Übernahme der Schulleitung – bei der Beförderung zur 2. Konrektorin ist sogar ein deutliches Plus von 7,2 Prozent zu verzeichnen.

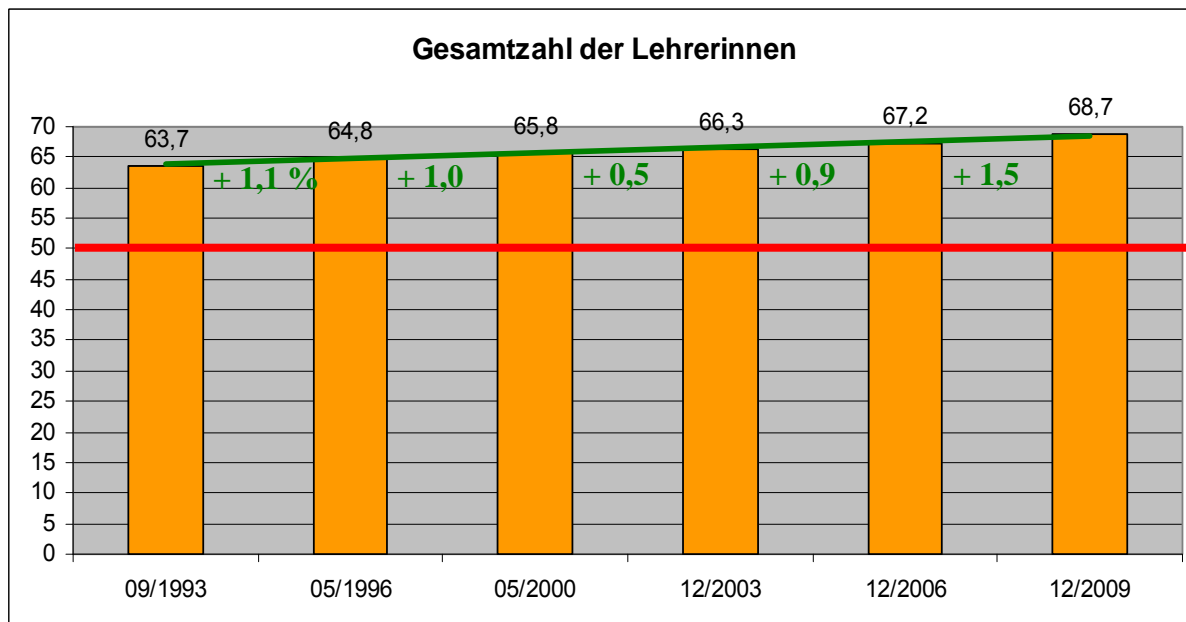
Zurückgehende Tendenzen sind dagegen mit knapp 5 Prozent bei der Vergabe der Stellvertretenden Schulleitung zu bemerken als auch der Rückgang mit fast 3 Prozent bei den Fachleitungsstellen.

Fast gleich geblieben ist hingegen der Frauenanteil bei den A13-Stellen, welcher lediglich ein Minus von zu vernachlässigenden 0,1 Prozent aufweist.

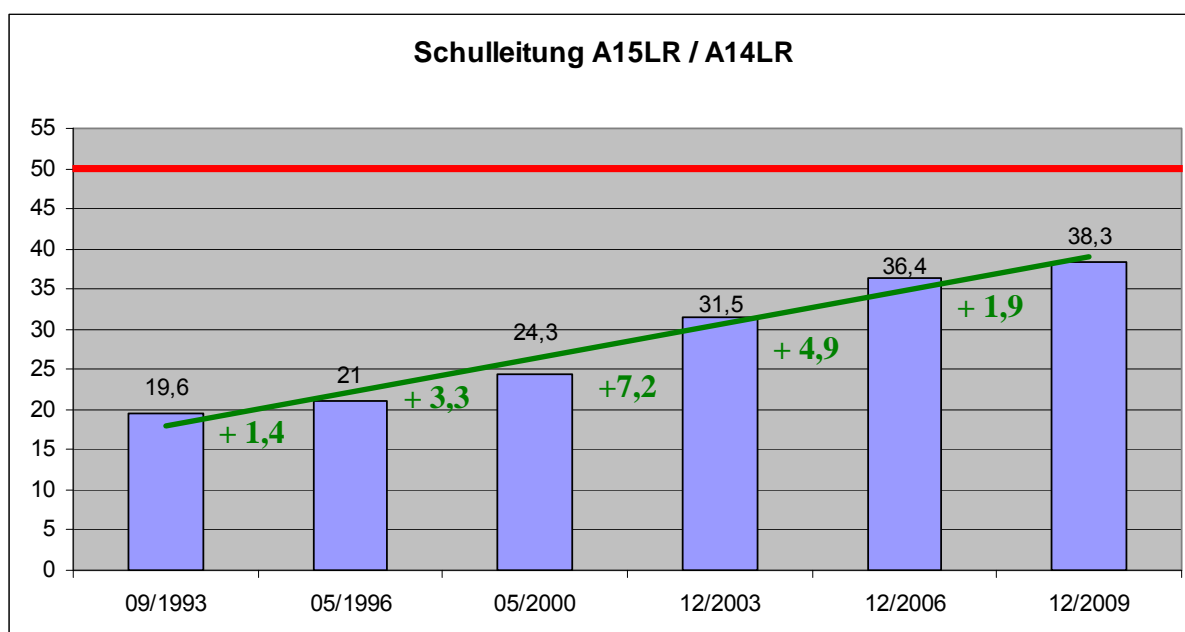
Ein Säulendiagramm soll dazu beitragen, die statistischen Daten zu veranschaulichen.



Deutlich fällt auf, dass die **50-Prozent-Marke**, welche in allen Diagrammen mit einer markanten, **roten Linie** gekennzeichnet ist, noch nicht überall erreicht worden ist, deshalb lohnt sich an dieser Stelle eine genauere Analyse der einzelnen Beförderungs- bzw. Funktionsstellen. Doch zuerst soll ein kurzer Blick auf die Gesamtzahl der Lehrerinnen an Realschulen geworfen werden.



Markant ist, dass Frauen an Realschulen überdurchschnittlich gut vertreten sind. Es zeigt sich eine immer noch leicht steigende Tendenz durchgängig in allen Zeiträumen, was durch die **grüne Trendlinie** – die auch in den noch folgenden Säulendiagrammen dazu verwendet wird, einen linearen Zusammenhang zwischen den Zahlen herzustellen – optisch gut hervorgehoben wird.



Deutlich zeichnet sich ab, dass die Führungsposition in Realschulen noch nicht paritätisch hinsichtlich des Geschlechts verteilt ist. Die grüne Trendlinie zeigt jedoch bei der Besetzung der Schulleitungsposition einen deutlichen Anstieg der Frauenquote, sodass mittlerweile fast zwei Fünftel aller Schullei-

tungen weiblichen Geschlechts sind. So kann man außerdem feststellen, dass diese Trendlinie die größte Steigung aufzeigt – die anderen Trendlinien weisen eine viel geringere Steigung auf.

Es mag ein Erfolg der konsequenten Umsetzung der vergangenen Frauenförderpläne sein, dass sich der Anteil der weiblichen Schulleitungen stetig erhöht hat. Vergleicht man den Anfangswert von 1993 mit nur knapp 20 Prozent, so ergibt sich zu heute ein Delta von 18,7 Prozent – was bedeutet, dass sich in 16 Jahren der Anteil der Frauen in Führungspositionen in etwa verdoppelt hat.

Dennoch muss festgehalten werden, dass sich der prozentuale Anstieg der Frauenbesetzung verringert hat: Konnte von 2000 auf 2003 noch ein Zuwachs von 7,2 Prozent erzielt werden, so mag dies auf die ersten konkreten, nachweisbaren Erfolge zurückzuführen sein, welche im Zuge der ersten Frauenförderpläne eintraten. Dieser Aufschwung konnte jedoch nicht gehalten werden, denn in den Folgejahren sanken die Werte auf 4,9 und letztendlich jetzt auf 1,9 Prozent Zuwachs. Die Bemühungen der Bezirksregierung, Frauen für Führungspositionen zu motivieren, hat nicht abgenommen, deshalb müssen die Ursachen an anderer Stelle gesucht werden.

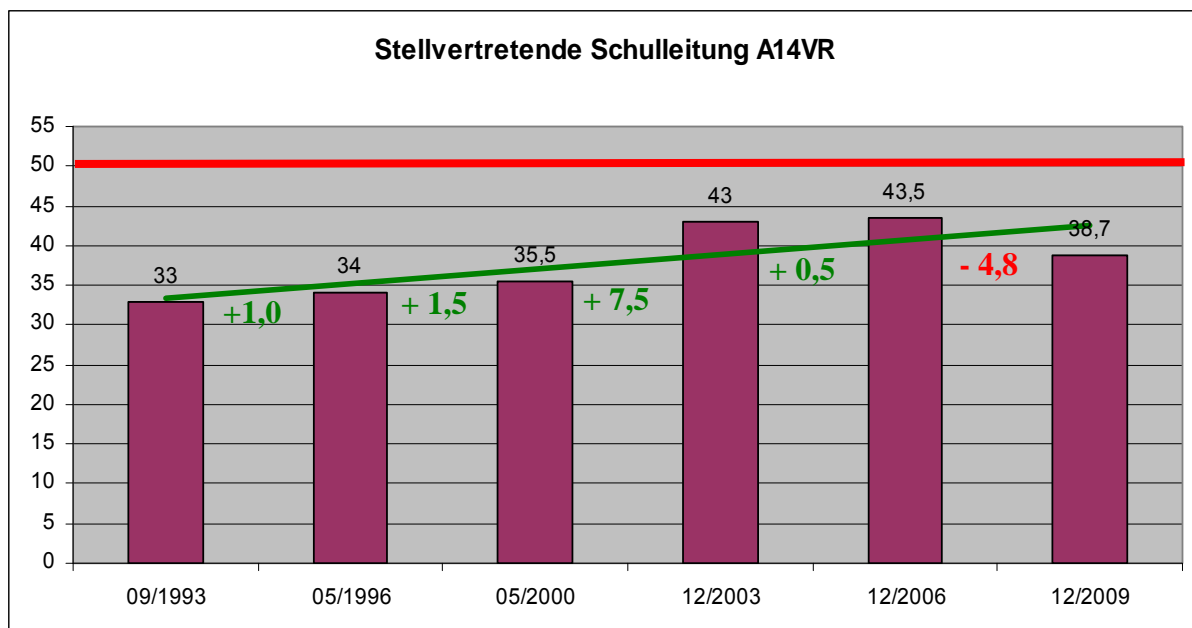
Die in den letzten Jahren erhöhten Anforderungen an Schulleitung mit der Erweiterung der Aufgaben könnte ein Hinweis darauf sein, dass Frauen doch zögerlicher darauf reagieren, wenn es um ihre Karriereplanung geht, die auch mit der Familie vereinbar sein soll. Vielleicht spielt auch hier die 2012 einsetzende Umstrukturierung in die Eigenverantwortlichkeit von Schulen mit der erweiterten Übertragung von Dienstvorgesetztenrechten eine Rolle. Deshalb werden die Zahlen aus dem 6. Frauenförderplan 2012 eine große Rolle spielen, werden sie doch Aufschluss darüber geben, wie sich die Zahlen kurzfristig weiter entwickeln.

Geht man jedoch von einer Linearität und einer Konstanz der Zahlen aus, welche im Säulendiagramm durch die grüne Trendlinie gekennzeichnet ist, so kann man davon ausgehen, dass ab dem Jahr 2015/16 die 50-Prozent-Marke erreicht wird. Vielleicht ist dieses Ziel auch schon früher in Sicht – je nachdem, wie viele Pensionierungen in den nächsten Jahren anstehen. Denn wenn mehr Schulleitungsposten in den nächsten Jahren frei werden, so könnten sich theoretisch auch mehr Frauen darauf erfolgreich bewerben.

Diese Überlegung führt zu anderen Fragen, welche in zukünftigen Frauenförderplänen Berücksichtigung finden könnten. Um eine noch detailliertere Sicht auf die Sachlage zu bekommen, benötigt man noch andere Fakten:

Wie sieht die Erfolgsquote von Frauen bei Bewerbungen aus? Unterscheidet diese sich von denen der Männer? Auch eine dezidierte Unterscheidung hinsichtlich der Ergebnisse im Eignungsfeststellungsverfahren als auch dem Votum der Schulkonferenz mag sich hier anschließen.

Bewerben sich Frauen auf genauso viele Stellen wie Männer oder bevorzugen sie eine Stelle, die wohnortnah liegt, um damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten? Dies könnte die Auswahlmöglichkeit als auch letztendlich die Erfolgsaussicht von Frauen einschränken.



Wie bei der Position der Schulleitung ist auch bei der Stelle der Stellvertretung noch keine Parität erreicht. Ebenfalls ist hier eine steigende Tendenz zu erkennen – auffällig ist, dass in demselben Zeitraum von 2000 auf 2003 ebenso der höchste Zuwachs zu verzeichnen ist. Wie oben erwähnt, war es ein Anstieg von 7,2 Prozent bei der Führungsposition, was noch von 7,5 Prozent bei der Stellvertretung übertroffen wird. Welche Gründe zu so einem sprunghaften, aber zeitlich begrenzten Peak geführt haben, kann hier nicht erschlossen werden.

Auffallend ist jedoch der letzte Wert: Konnte bis 2006 von Zeitperiode zu Zeitperiode ein deutlicher Zuwachs verzeichnet werden, so sinkt 2009 der Wert um 4,8 Prozent. Eine Ursache dafür könnte sein, dass sich Frauen aus der Position der Stellvertretung um die Schulleitung beworben haben. Dann müsste man eine Korrelation zwischen den beiden Zahlen finden. Der Rückgang bei der Stellvertretung müsste demzufolge in etwa identisch mit dem Zuwachs bei der Schulleitung sein, was aber nicht der Fall ist, denn bei der Führungsposition gab es nur einen Anstieg von 1,9 Prozent, was aber den deutlichen Rückgang von 4,8 Prozent nicht hinreichend erklärt. Zudem hätten auch die wieder frei werden Konrektorstellen von Frauen besetzt werden können.

Also muss nach anderen Beweggründen geforscht werden: Vielleicht ist für Frauen das Aufgabenfeld des 1. Konrektors nicht attraktiv genug – stehen doch hier organisatorische, oftmals nur mit fundierten Computerkenntnissen zu bewältigende Tätigkeiten im Vordergrund, welche vom Kerngeschäft der Pädagogik wegführen. Unterstützt wird dieses Argument durch die Tatsache, dass der Frauenanteil in Grundschulen äußerst hoch ist und auch in den Realschulen kann man den Überhang von Frauen z.B. bei der Position des 2. Konrektors feststellen – dies lässt die Vermutung zu, dass das weibliche Geschlecht eine Affinität zu Positionen mit eindeutig pädagogischem Schwerpunkt hat.

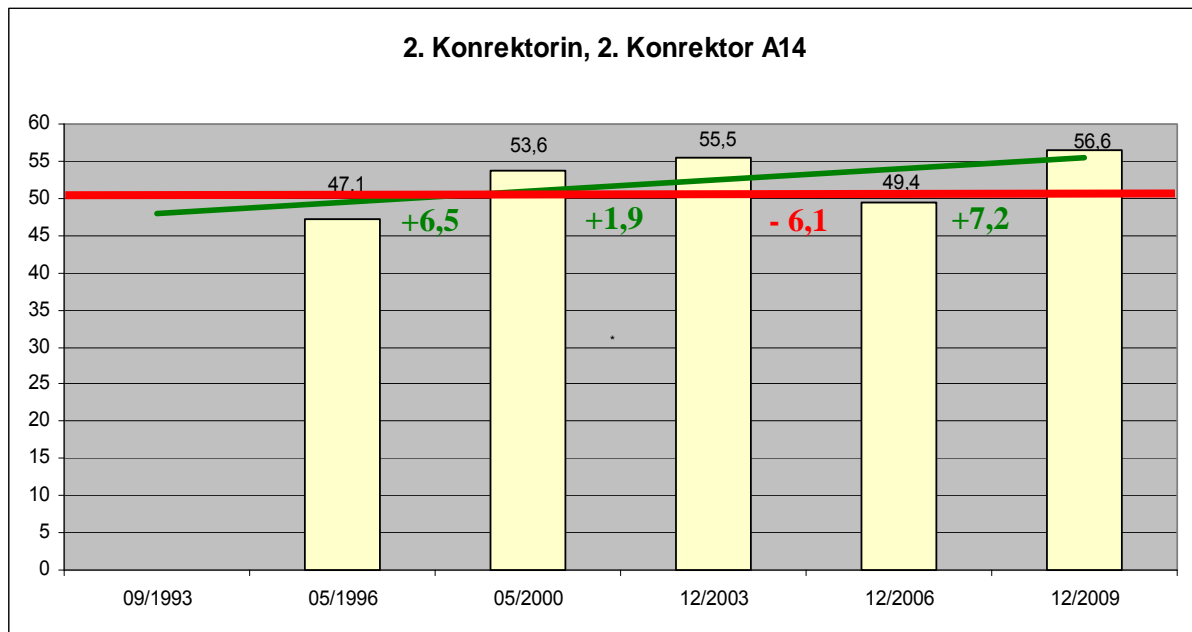
Vielleicht ist auch die Hemmschwelle größer als bei Männern, sich auf eine Position zu bewerben, in deren Tätigkeitsfeld man noch nicht so viel Erfahrung gesammelt hat. Es gibt keine Fortbildung, welche man vor einer Bewerbung belegen könnte, um sich Grundkenntnisse anzueignen und um einen Überblick über das Tätigkeitsfeld zu erlangen. So könnten Bedenken hinsichtlich des neuen Arbeitsbereiches abgebaut werden.

Diese Fortbildung wäre aber nicht nur Frauen, sondern auch für Männer interessant, denn eine gezielte, professionelle Einarbeitung ist für jeden von Vorteil. Die Praxis momentan sieht so aus, dass, wenn man sich erfolgreich auf eine konkrete Konrektorstelle beworben hat, eine Übergabe zumeist kurz vor den Ferien erfolgt und man bestenfalls von der Vorgängerin oder dem Vorgänger auf die Schnelle eingearbeitet wird. So, wie es mittlerweile eine Fortbildung für an Schulleitung Interessierte vor einer Bewerbung gibt, könnte es auch eine Fortbildung für die Konrektorstellen geben, deren Zeitumfang jedoch viel kürzer sein könnte.

Interessant für diesen Kontext könnte es sein, zu eruieren, wie viele Frauen sich direkt aus der Position der 2. Konrektorin auf das Amt der Schulleitung bewerben und das Feld des Konrektors umgehen, wenn nicht sogar meiden. Diese Zahlen könnten im nächsten Frauenförderplan berücksichtigt werden.

Betrachtet man die grüne Trendlinie, so berücksichtigt diese natürlich auch den Rückgang in der letzten Zeitperiode. Folglich würde nach dem jetzigen Stand die 50-Prozent-Marke frühestens ab 2021/22 erreicht - ein deutlicher Unterschied zu der Prognose 2015/16 für die Schulleitung.

Bildet man das arithmetische Mittel aller 5 Prozentwerte, so ergibt sich nur ein durchschnittlicher Zuwachs von 1,14 Prozent für den Frauenanteil bei der Stellvertretung. So sollte man den letzten Wert, der ja eine rückläufige Tendenz ankündigt, als vorläufigen Ausreißer betrachten – aber dennoch als Bezirksregierung den Fokus darauf richten und in den nächsten 3 Jahren sich darum bemühen, den Frauenanteil zumindest zu stabilisieren.



Nicht verwunderlich erscheint der durchgängig hohe Frauenanteil bei der Stelle des 2. Konrektors, der primär pädagogische Aufgaben umfasst und so stark dem bisher praktizierten Erziehungsauftrag als Lehrerin entspricht. Dies scheint so erstrebenswert zu sein, dass nahezu in allen Zeiträumen sogar die 50-Prozent-Marke überschritten worden ist.

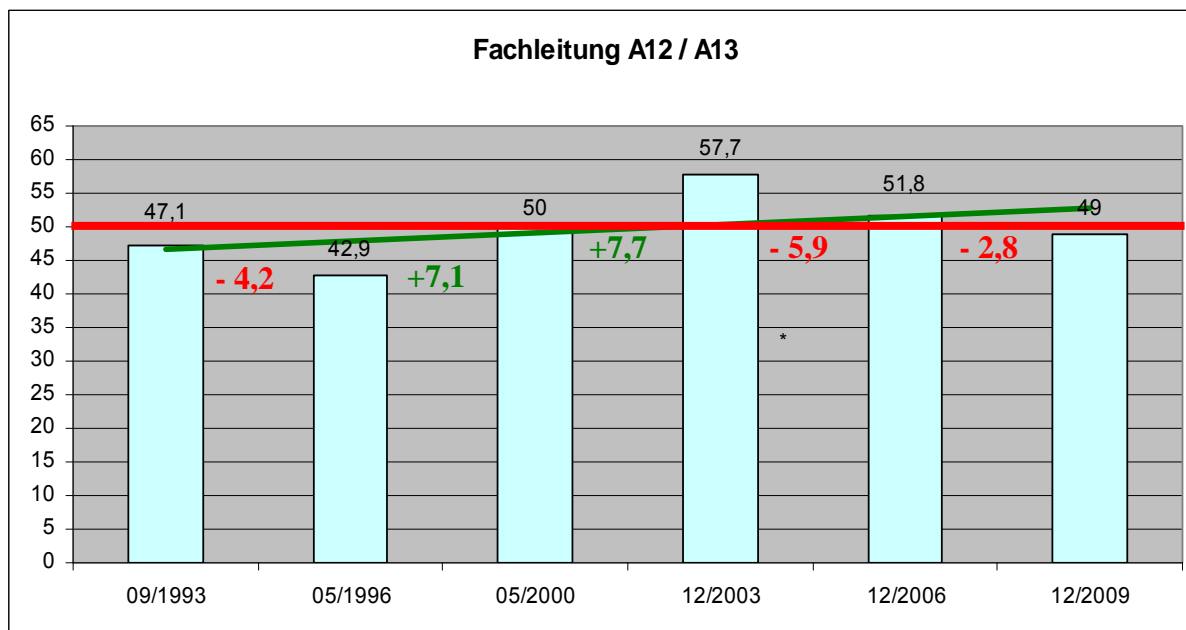
Zudem könnte man eine Korrelation zwischen dem hohen Anstieg von 7,2 Prozent bei der Stelle der 2. Konrektorin und dem Rückgang von 4,8 Prozent bei der 1. Konrektorin vermuten – beide Zahlen beziehen sich auf denselben Zeitraum von 2006 auf 2009. Als Lehrerin kann man sich auf beide Positionen bewerben, d. h., dass man nicht zwingend zuerst die Stelle der 2. Konrektorin ausgefüllt haben muss, um die Stellvertretende Schulleitung zu übernehmen. So kann man auch den Posten des Konrektors überspringen und sofort die Schulleitung anstreben.

Wie entscheiden sich Frauen, wenn ihnen beide Möglichkeiten offen stehen? Die Zahlen geben eine offenkundige Antwort: Die Position der 2. Konrektorin erscheint attraktiver. Dies mag, wie vorhin schon erwähnt, an dem pädagogischen, bereits vertrauten Arbeitsfeld liegen. Deshalb sollten, wie bereits bei den Ausführungen im Kontext der Stellvertretenden Schulleitung erwähnt, sich die Bemühungen auf die Erhöhung des Frauenanteils bei der 1. Konrektorenstelle fokussieren.

Geht man jedoch von der Annahme aus, dass Frauen (als auch Männer) keine Position überspringen, sondern zuerst die Position der 2. Konrektorin übernehmen, dann die der Stellvertretenden Schulleitung, um letztendlich die Verantwortung für die gesamte Schule zu tragen, dann erkennt man noch einen anderen Zusammenhang zwischen den Zahlen.

Im Zeitraum von 2003 auf 2006 gab es einen – unerklärlichen – Rückgang von 6,1 Prozent bei dem Frauenanteil des 2. Konrektors zu verzeichnen. Gesetzt der Annahme, dass man sich nach 3-4 Jahren um einen höheren Posten bewirbt, so müsste sich dieser deutlich niedrigere Frauenanteil eine Zeitperiode versetzt auch bei der Position der Stellvertretenden Schulleitung zeigen. Dies ist auch der Fall: Wie vorher bereits erwähnt, gab es von 2006 auf 2009 den ersten, deutlichen Rückgang von 4,8 Prozent. So ist zumindest die zuletzt genannte Verminderung plausibel. Es erscheint sinnvoll, in den nächsten Frauenförderplänen Zahlen mit aufzunehmen, die das Bewerbungsverhalten von Frauen (auch im Kontrast zu Männern) aufzeigen: Gehen Frauen / Männer hierarchisch vor oder werden einzelne Posten übersprungen?

Sieht man von dem Rückgang mit 6,1 Prozent von 2003 auf 2006 ab, den man als Ausreißer ansehen kann, so zeigt auch die Trendlinie des Frauenanteils bei der Position des 2. Konrektors eine noch immer steigende Tendenz – obwohl die Parität schon erreicht worden ist bzw. sogar hier mittlerweile der Frauenanteil leicht überwiegt. Der Frauenförderplan ist also erfüllt – im Gegenteil könnte man hier den Fokus nun auf die Männer richten, welche man für diese Position gewinnen sollte, damit der Gleichbehandlungsgedanke konsequent angewendet wird.



Ein uneinheitliches Bild ergibt sich beim Frauenanteil in der Fachleitung.

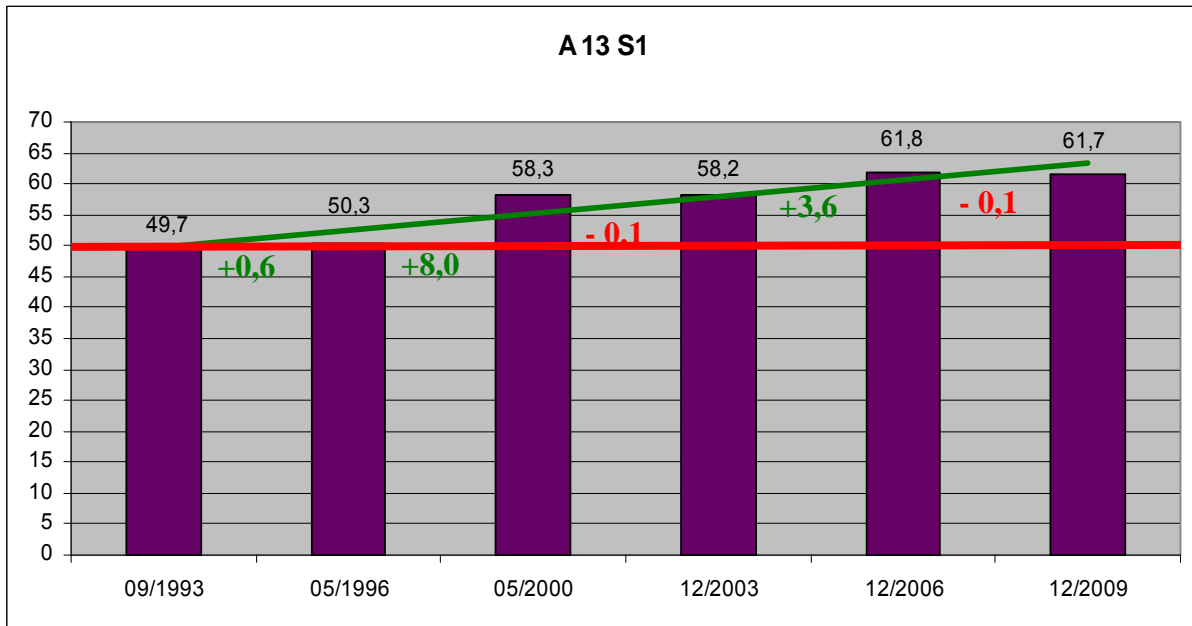
In 2 aufeinanderfolgenden Zeitperioden stieg der Anteil jeweils um mehr als 7 Prozent, was als hoch einzuschätzen ist. Auffallend ist hier zum wiederholten Male, dass einer der Zeiträume wieder der von 2000 aus 2003 ist. In diesem Zeitfenster war bei allen Ämtern ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils zu beobachten, sodass es lohnend erscheint, nachträglich noch einmal die genauen Ursachen zu eruieren, welche in diesem Zeitfenster vorlagen.

In 3 Zeitperioden sank der Frauenanteil jedoch; auffallend ist dabei, dass sich der Trend fortzusetzen scheint, denn in den beiden letzten Zeiträumen waren negative Tendenzen zu beobachten. Eine Ursache mag in den Veränderungen der Lehrerausbildung liegen, welche sich in der Vergangenheit vollzogen haben und sich noch zutragen werden. Dies kann diejenigen verunsichern, welche sich für die Übernahme einer Fachleitung interessieren – unter neuen, unvertrauten Bedingungen eine Stelle annehmen, deren Strukturen erst noch wachsen müssen, kann manchen abschrecken, da es ein mehr an Zeiteinsatz bedeutet, der generell nicht hoch vergütet wird. Betrachtet man die Zahlen, scheint dies mehr die Frauen als die Männer zu tangieren.

Berücksichtigt man nun noch den generell höheren Frauenanteil in Realschulen, der ja derzeit bei 68,7 Prozent liegt, so erscheint die letzte Einbuße von 2,8 Prozent auch unter einem anderen Aspekt untersuchungswert. Mit anderen Worten ausgedrückt: Obwohl fast 70% der Lehrkräfte in den Realschulen Frauen sind, zeigt sich kein deutlich höherer Frauenanteil bei der Besetzung der Fachleiterstellen, sondern dieser ist momentan mit fast 49 Prozent Frauen zu 51 Prozent Männern paritätisch besetzt. Damit ist zwar der Gleichstellungsgedanke erfüllt, dennoch hätte man einen höheren Frauenanteil vermuten können.

Trotz der negativen Tendenzen in den letzten beiden Zeiträumen zeigt die Trendlinie noch eine geringfügige Steigung, da die beiden 7-Prozent-Zuwachsraten den Mittelwert heben; doch ob dieser Trend weiter so anhalten wird, kann erst der nächste Frauenförderplan mit seinen dann neuen Zahlen erweisen.

Als Fazit kann man dennoch festhalten, dass der Grundgedanke der Parität im Bereich der Fachleiterstellen erfüllt ist, obwohl man den Fokus und die Bemühungen darauf richten sollte, dass der Frauenanteil nicht noch weiter sinkt.



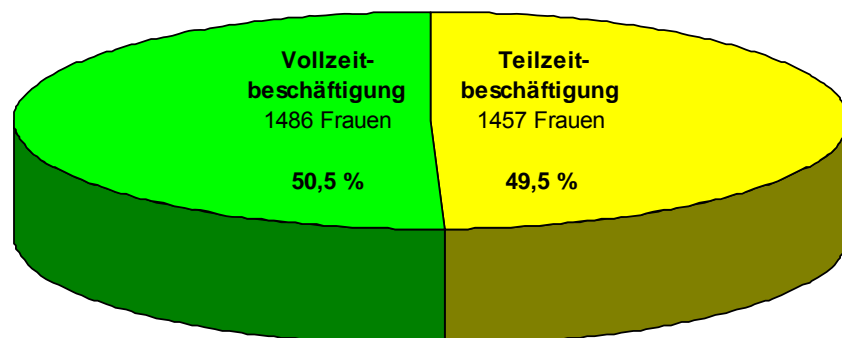
Der Frauenanteil der A13-Funktionsstellen zeigt eine steigende Tendenz, die lediglich in 2 Zeiträumen durch eine fast stagnierende Prozentzahl durchbrochen wird. Dabei wird die zweimal vorkommende Reduzierung von nur 0,1 Prozent als nicht signifikant gewertet und folglich kann von einer Stagnation gesprochen werden.

Die 50-Prozent-Marke ist – abgesehen vom Anfangswert – überall erreicht und man kann sogar davon sprechen, dass sich heutzutage die Verteilung der A13-Stellen dem realen Anteil der Lehrerinnen annähert: 2009 waren 68,7 Prozent aller Lehrkräfte weiblichen Geschlechts und 61,7 Prozent Frauen hatten eine A13-Stelle.

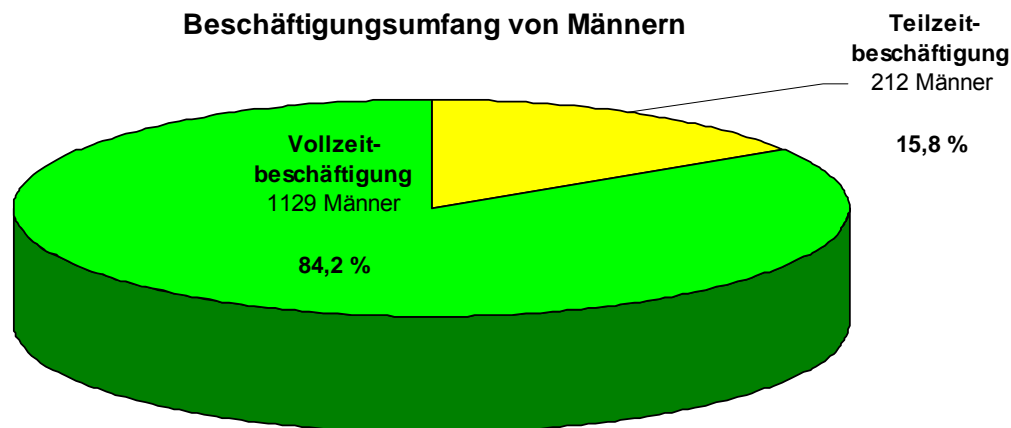
Die grüne Trendlinie legt die Vermutung nahe, dass dieses Verhältnis noch mehr zur Deckung kommen wird.

Abschließend soll an dieser Stelle noch auf die Zahlen Bezug genommen werden, die im Kapitel 2.4.2 „Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung“ für die Realschule von Relevanz sind.

### Beschäftigungsumfang von Frauen







An diesen Zahlen lässt sich gut ablesen, dass sich in der Familie wahrscheinlich an der klassischen Rollenverteilung nichts Grundlegendes geändert hat. Die Frauen gehen häufig aus familienpolitischen Gründen in Teilzeit, währenddessen die Männer Vollzeit arbeiten, um die Familie zu ernähren. Die Teilzeitbeschäftigung bei Männern wird zum größten Teil auf die Altersteilzeit zurückzuführen sein, wie man auch dem letzten Frauenförderplan entnehmen kann.

Die Beweggründe für die Nichtvollbeschäftigung der Frauen aus dem Bezirk Düsseldorf können folgendermaßen aufgeschlüsselt werden: Im Gegensatz zu den Männern nimmt die Altersteilzeit bislang mit 68,8 Prozent nur den 3. Rang ein, häufiger vertreten ist die Beurlaubung nach § 70 mit 92,9 Prozent, was noch übertroffen wird von der Beurlaubung nach § 71 mit 93,8 Prozent.

Die Elternzeit nehmen mit 100 Prozent noch immer ausschließlich die Frauen in Anspruch, hier hat ein Umdenken der Männer noch nicht stattgefunden, dennoch muss man aber ebenso berücksichtigen, dass diese Zeit den Müttern auch dabei hilft, sich von den physischen und emotionalen Belastungen der Schwangerschaft als auch der Geburt zu erholen.

### Zielsetzung

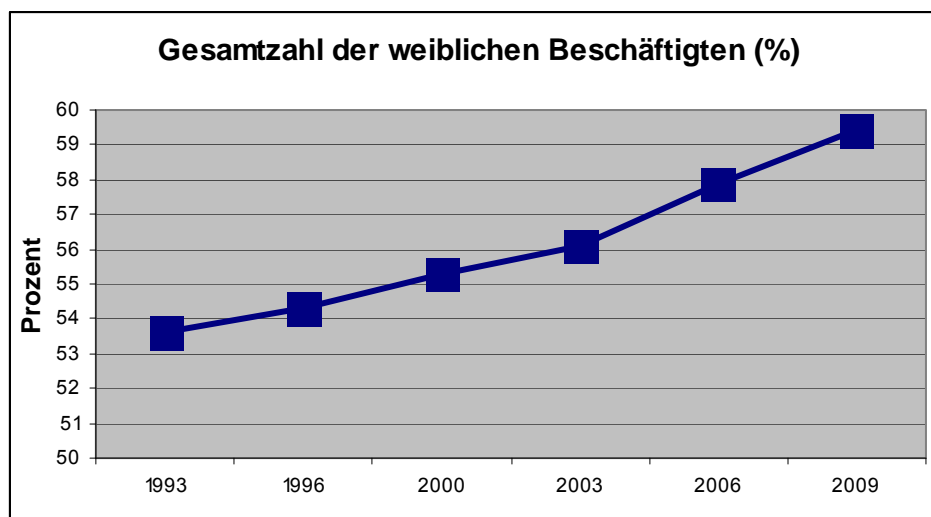
Eine Prognose zur zukünftigen Stellenentwicklung lässt sich vor dem Hintergrund der strukturellen Veränderungen nur schwer abgeben:

- Die mit Verabschiedung des Schulgesetzes veränderten Auswahlverfahren für die Ebene der Schulleitungen werden Auswirkung zeigen auf den Frauenanteil. Die fehlenden Erfahrungswerte lassen daher keine valide Prognose zu.
- Ein besonderes Augenmerk muss auf die größere Zurückhaltung von Frauen bei Bewerbungen für das Beförderungsamts der Stellvertretenden Schulleitung gelegt werden. Der frühere Wert von 43% sollte wieder angestrebt werden. Hier muss die Schulaufsicht gemeinsam mit den Schulleitungen durch Förderung und durch Fortbildungen darauf hinwirken, dass Frauen ihre Chancen wahrnehmen.
- Mit einer Steigerung der Stellen für das Amt der Zweiten Realschulkonrektorin (zur Zeit 56,6%) ist wegen des Rückgangs der Schülerzahlen nicht zu rechnen. Diese günstige Einstiegsposition für Frauen in weitere Leitungsämter wird zukünftig weniger Bedeutung bekommen.
- Die seit dem Jahr 2000 erarbeitete 50%-Marke für Fachleitungen muss ebenfalls als Zielperspektive definiert werden.

### 3.1.5 Gesamtschulen

Alle 73 öffentlichen Gesamtschulen im Regierungsbezirk Düsseldorf werden in Ganztagesform geführt. Der Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten an Gesamtschulen ist im Vergleich zum Jahr 2006 um 1,5 %-Punkte erneut leicht gestiegen und beträgt nun 59,4 %.

Regierungsbezirk Düsseldorf Gesamtschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 09/93 – 05/96 – 05/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 - Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2006
Jahr	09/ 1993	05/ 1996	05/ 2000	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	53,6	54,3	55,3	56,1	57,9	59,4	+ 1,5
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 16 /A 15Z	12,5	13,8	21,7	26,5	28,5	33,3	+ 4,8
Stellvertretende Schulleitung A 15VGZ	8,5	13,8	11,6	16,9	18,8	15,8	- 3,0
Didaktische Leitung A 15	33,3	44,8	42,4	39,7	39,1	47,6	+ 8,5
Abteilungsleitung A15 / A14Z	40,0	37,2	40,3	38,9	34,4	39,4	+ 5,0
Abteilungsleitung A 14	32,9	30,7	50,0	51,8	52,1	64,6	+ 12,5
Koordinatorinnen A 14	44,6	40,9	33,7	34,2	37,0	38,5	+ 1,5
Fachleitung A 14 / A 15	40,0	46,2	46,7	50,0	40,0	48,0	+ 8,0
Koordinatorinnen A 15	16,4	12,8	14,1	12,7	27,5	36,9	+ 9,4
Beförderungsamt A 14	29,4	32,3	38,1	41,7	47,2	48,4	+ 1,2
Beförderungsamt A 13 S1	53,6	51,6	48,3	53,3	51,9	52,6	+ 0,7



Die Ziele des FFP von 2007, die Frauenquote im Bereich der Beförderungsstellen entsprechend dem hohen Frauenanteil an der Gesamtzahl des Lehrpersonals zu steigern sind teilweise erreicht worden. In zwei Beförderungsbereichen wurde die 50%-Quote weiterhin überschritten: bei den A-13 S I – Stellen und bei den Abteilungsleitungen A 14.

Es ist gelungen, den Anteil von Frauen in fast allen Beförderungsstellen zu steigern. Besonders erfreulich ist hier die Steigerung um 9,4%-Punkte im Bereich der Koordinationsstellen A 15. Dennoch ist die Frauenquote in diesem interessanten Beförderungsbereich mit vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten immer noch deutlich zu niedrig.

Diese Tendenz trifft auch auf die Funktion der Schulleiterin zu. Wenn auch langsam, so steigt der Frauenanteil hier doch kontinuierlich. Im Vergleich zum letzten Frauenförderplan immerhin um beacht-

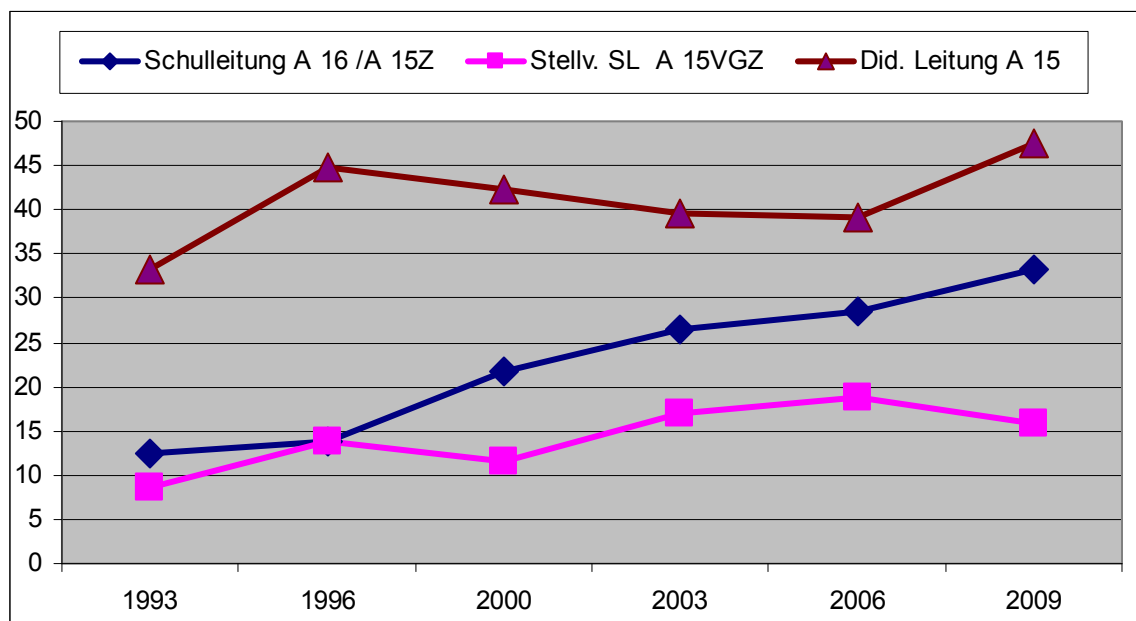
liche 4,8%-Punkte. Jede dritte Schulleitungsstelle im Bereich der Gesamtschulen wird jetzt von einer Frau wahrgenommen.

Es wird zu beobachten sein, wie sich die Rekrutierung von Schulleitern und Schulleiterinnen durch das Eignungs-Feststellungsverfahren auswirken wird. Die Verfahren bis zum Ende des Schuljahres 2009/2010 durchliefen insgesamt 21 Bewerber/innen aus den Gesamtschulen – darunter 8 Frauen.

Deutliche Steigerungsquoten sind ebenfalls im Bereich der Didaktischen Leitung (+ 8,5%-Punkte), und der Oberstufenleitung zu verzeichnen.

Das Ziel, 50 % der Fachleitungen mit Frauen zu besetzen wurde nur knapp verfehlt. Die Steigerung des Frauenanteils um 8% kann als Erfolg gewertet werden.

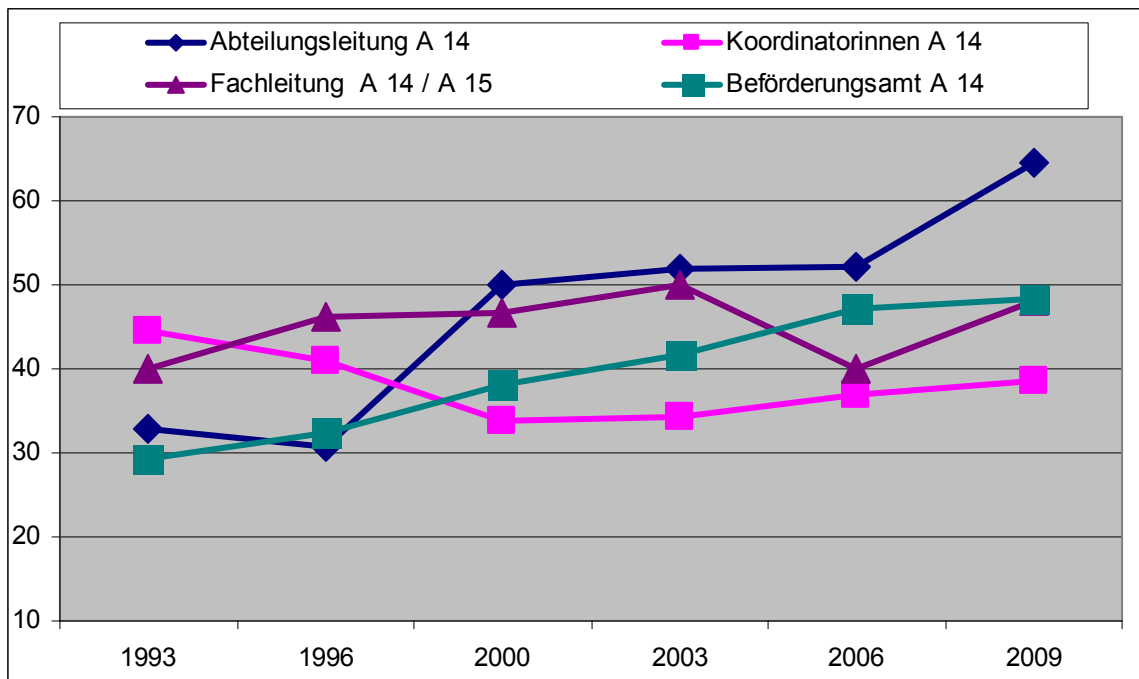
Sehr bedauerlich ist dagegen ein weiterer Rückgang der Besetzung von Stellvertretenden Schulleitungen um 3%. Mit der Quote von 15,8 % Stelleninhaberinnen fällt der Gesamtschul-Bereich hier hinter die Situation im Jahr 2003 zurück!



Offensichtlich werden insbesondere Frauen von den erneut gestiegenen Anforderungen im Bereich der Schulverwaltung eher abgeschreckt. Aspekte der Karriereplanung treten hinter inhaltliche Aspekte der Arbeit im Bereich der Unterrichtsentwicklung und Schulentwicklung zurück.

Ganz offensichtlich übernehmen Frauen nach wie vor vorzugsweise Funktionen, in denen pädagogische Qualitäten besonders gefordert sind.

Der größte Zuwachs mit 12,5 %-Punkten aller Stelleninhaberinnen zeigte sich im Bereich der Abteilungsleitungen (A 14). Hier sind jetzt mehrheitlich Frauen im Amt – einem Amt, das in ganz besonderer Weise tägliche Erziehungsarbeit und kontinuierlich besonderen pädagogischen Einsatz erfordert. Die bisher gewährte Leitungszeit in diesem Schulleitungsamt wurde seit dem letzten Frauenförderplan deutlich reduziert, was die Attraktivität des Arbeitsplatzes mindert.



#### Ziele für 2010 - 2013:

Nach wie vor hat die Rekrutierung von Frauen für Schulleitungen und stellvertretende Schulleitungen höchste Priorität. Mit der Einführung der verbindlichen Vorfeld-Qualifizierungsmaßnahme für angehende Schulleiter/innen und des Eignungs-Feststellungsverfahrens hat eine langfristige Personalentwicklungs – Planung erhöhte Bedeutung gewonnen. Noch gibt es zu wenige Bewerberinnen, die diese Maßnahmen durchlaufen haben und sich auf freier werdende Stellen bewerben können.

Eine Steigerung der Frauenquote bei den Schulleitungsstellen auf 40% bis zum Ende des Jahres 2012 erscheint dennoch wünschenswert und nicht ausgeschlossen.

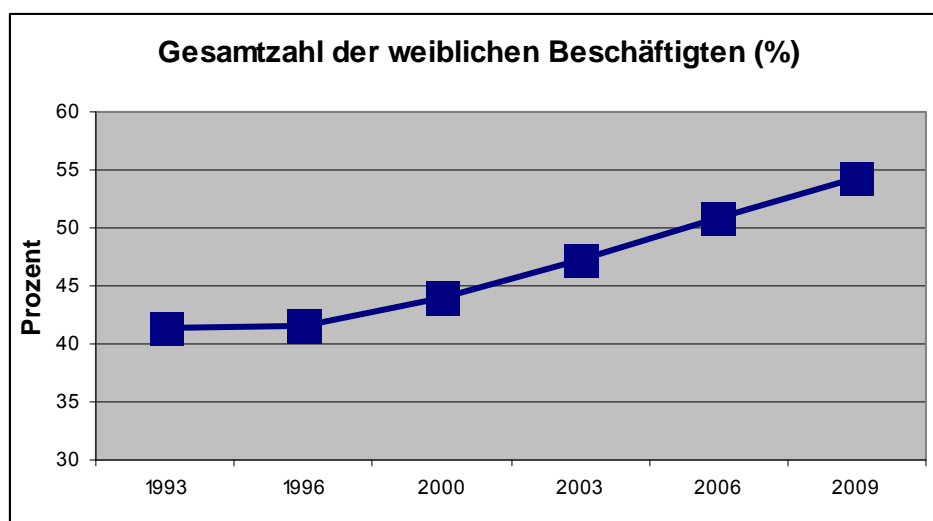
Im Bereich der Stellvertretenden Schulleitungen wäre bereits eine Quote von 25% ein deutlicher Erfolg.

Realistische Ziele für den nächsten Frauenförderplan sollten auch die Erreichung der 50%-Quote für das 1. Beförderungsamt A 14, die Didaktische Leitung sowie für Fachleitungsstellen sein.

### 3.1.6 Gymnasien

Regierungsbezirk Düsseldorf Gymnasien Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							Veränderung zu 2006
Übersicht 09/93 – 05/96 – 05/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 - Daten in %-Punkten							
Jahr	09/ 1993	05/ 1996	05/ 2000	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	41,3	41,5	44,0	47,2	50,8	54,3	+ 3,5
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 16 / A15 L	13,9	14,3	21,7	23,7	26,1	28,1	+ 2,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V	18,2	21,4	19,4	22,6	28,9	27,7	- 1,2
Fachleitung A 15	17,6	18,0	28,5	29,9	34,7	40,9	+ 6,2
A 15	17,9	18,6	25,3	23,8	27,3	32,9	+ 5,6
A 14	37,0	38,5	38,5	40,3	42,4	45,5	+ 3,1
A 13 S1	59,4	59,8	60,3	57,4	56,8	56,5	- 0,3

Die Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten an den 151 öffentlichen Gymnasien des Regierungsbezirks Düsseldorf steigt kontinuierlich und beträgt nun 54,3%. Somit überwiegt mittlerweile der Anteil der weiblichen Beschäftigten leicht den der männlichen.



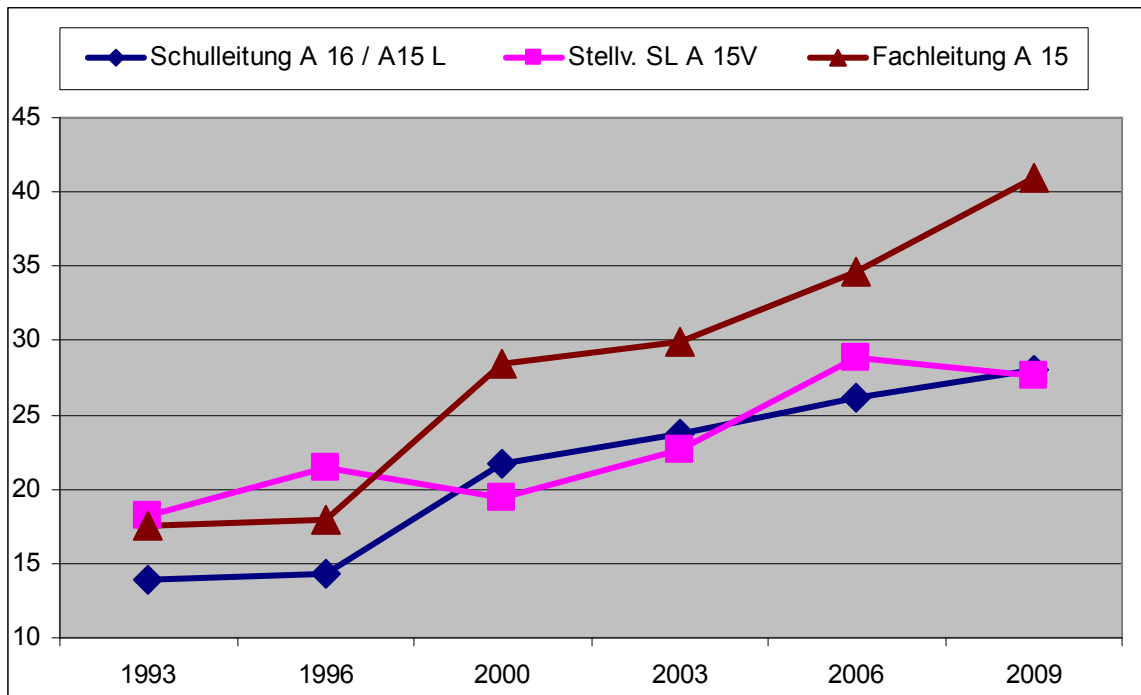
Im Vergleich zu den in der Tabelle erfassten Eingangszahlen von 1993 verzeichnet die Schulform Gymnasium im Bezirk einen stetigen Zuwachs des Frauenanteils an Beförderungs-/Funktionsstellen. Das 1997 formulierte Ziel, den Anteil der Frauen in Schulleitungsstellen auf 25% zu steigern, wurde bereits 2006 erreicht und konnte im Berichtszeitraum mit steigender Tendenz von +2%-Punkten stabilisiert werden. Die Quote liegt jetzt bei 28,1%.

Demgegenüber ist bei den Stellvertretenden Schulleitungen eine leichte Absenkung zu beobachten. Der Verlust von 1,2%-Punkten auf 27,7% weiblicher Stellvertretungen ist wohl durch die gleichzeitige Zunahme von Frauen in den Schulleitungsfunktionen zu erklären.

Die Zunahme um 5,6%-Punkte auf 32,9%, also nun fast ein Drittel aller Stellen, in den Koordinationsstellen A 15 ist nicht nur in sich erfreulich, sondern sollte auch die Basis bieten für eine positive Wendung der künftigen Entwicklung im Bereich der Stellvertretenden Schulleitungen.

Die Anzahl der Frauen mit A 14-Status hat sich im Berichtszeitraum ebenfalls kontinuierlich nach oben entwickelt. Mit 45,5% ist der Frauenanteil bei erwartbarer Fortsetzung der zunehmenden Zahlen nicht mehr weit von 50% entfernt. Dies liegt auch daran, dass mehr Frauen den Lehrberuf anstreben.

Den größten Zuwachs kann man im Bereich der Fachleitung A 15 beobachten. Hier stieg die Quote um 6,2%-Punkte auf 40,9%.



**Ziele:**

Durch geeignete Personalentwicklungsstrategien soll erreicht werden, dass sich der oben beschriebene und statistisch belegte kontinuierliche Aufwärtstrend bezüglich des Anteils der weiblichen Beschäftigten in Beförderungsberechtigten fortsetzt.

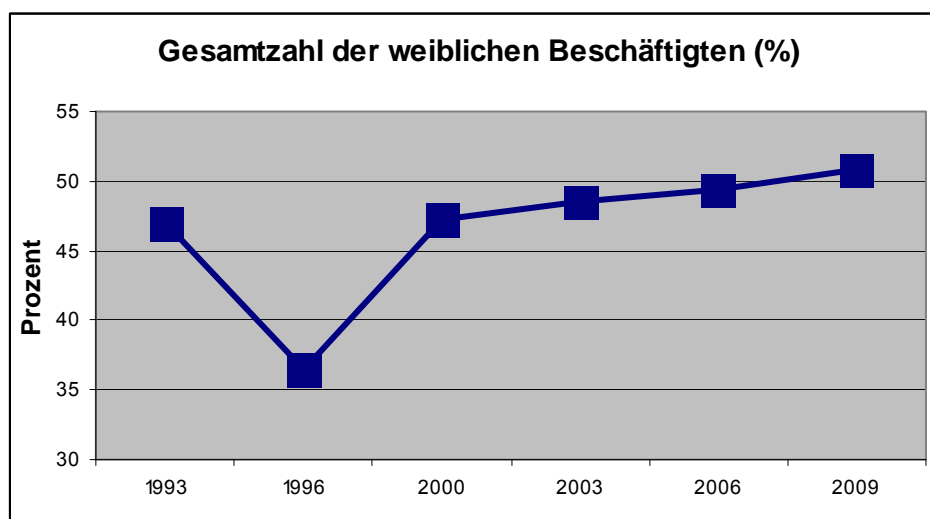
Zu möglichen Auswirkungen der durch die Regelungen des Schulgesetzes NRW vom 27.08.2006 eintretenden Änderungen bei der Besetzung von Schulleitungsstellen: Vgl. Ausführungen im Real-schul-Kapitel (S.20f.).

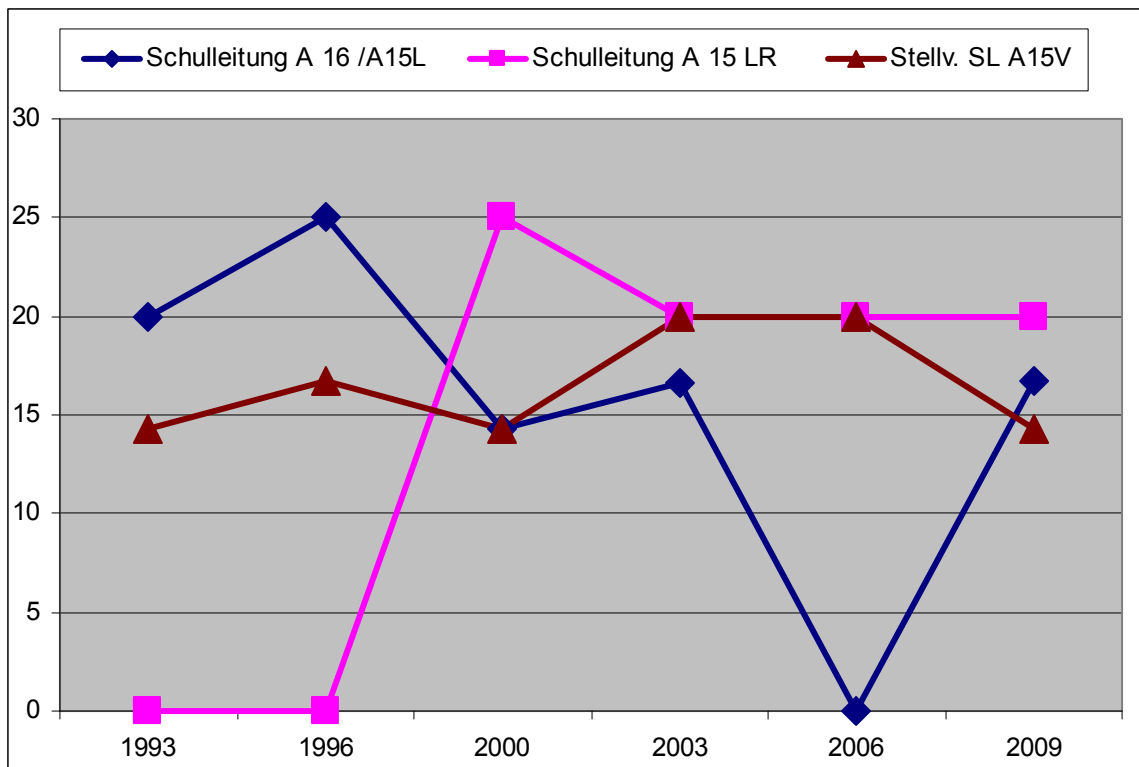
### 3.1.7 Weiterbildungskollegs

Regierungsbezirk Düsseldorf Weiterbildungskollegs Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 09/93 – 05/96 – 05/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 - Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2006
Jahr	09/ 1993	05/ 1996	05/ 2000	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	46,9	36,5	47,2	48,6	49,4	50,8	+ 1,4
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 16 /A15L	20,0	25,0	14,3	16,6	0,0	16,7	+ 16,7
Schulleitung A 15 LR	0,0	0,0	25,0	20,0	20,0	20,0	+ 0,0
Schulleitung A 14 LR	33,3	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V	14,3	16,7	14,3	20,0	20,0	14,3	- 5,7
Stellvertretende Schulleitung A 14VR	16,7	16,7	0,0	20,0	25,0	50,0	+ 25,0
Fachleitung A 15	33,3	50,0	66,7	50,0	50,0	50,0	+ 0,0
A 15	22,5	21,6	20,6	25,0	39,3	53,8	+ 14,5
A 14	41,4	41,7	41,9	43,1	47,3	47,5	+ 0,2
A 13 S1	50,0	42,0	40,0	38,5	38,5	37,5	- 1,0

Alle Daten sind zu lesen unter dem Aspekt, dass die Weiterbildungskollegs eine insgesamt kleine Schulform mit entsprechend niedrigen absoluten Personenzahlen sind. Bereits einzelne Personalveränderungen können daher zu erheblichen Schwankungen in den prozentualen Angaben führen.

In den insgesamt 13 öffentlichen Weiterbildungskollegs des Regierungsbezirks Düsseldorf arbeiten zurzeit insgesamt 313 Lehrerinnen und Lehrer. Die Frauenquote liegt ziemlich genau bei der Hälfte (50,8%).





Zurzeit sind zwei Schulleitungen (A 16 / A 15) mit einer Frau besetzt. In der stellvertretenden Schulleitung befinden sich vier Frauen (A 15 Abendgymnasium / 3 A 14 Abendrealschule). Die prozentualen Angaben (Zuwächse von +16,7%-Punkten oder +25%-Punkten bzw. Reduktionen -5,7%-Punkten) verzerren hier eher das Bild.

Insgesamt gibt es zwei Fachleitungen (A 15), paritätisch auf die Geschlechter erteilt, die aus dem WbK-Bereich (Sek II) heraus besetzt sind. Das erklärt sich aus den Schwierigkeiten für Kolleg/innen wie für LAA's, die strukturellen Rahmenbedingungen in Weiterbildungskollegs mit dem "normalen" Ausbildungsbetrieb in Studienseminaren zu vereinbaren.

Ein echter quantitativer Zuwachs (+14,5%-Punkte) ist erfreulicherweise im Bereich des Beförderungssamtes A 15 in den Bildungsgängen Abendgymnasium und Kolleg zu verzeichnen. Nach kontinuierlichem Anstieg der Zahlen sind Lehrerinnen jetzt mit 53,8% vertreten. Angesichts der immer weiter steigenden Anforderungen an Schulleitung und stellvertretende Schulleitung streben viele Frauen erklärtermaßen bevorzugt in Koordinationsstellen. Hier erscheinen die Möglichkeiten, die Unterrichts- und Schulentwicklung mitzugestalten, einerseits und die vielfältige Belastung andererseits am ehesten im Sinne gelingender work-life-balance ausgleichbar.

Beförderungssämter im Bereich des Bildungsgangs Abendrealschule (A 13 S I) sind aus haushalts-technischen Gründen seit Jahren sehr rar, so dass hier – geschlechtsunabhängig - Zuwächse kaum zu verzeichnen sind. In den „alten“ Realschulbeförderungssämtern (A 13 g.D.) sind Frauen hingegen überproportional hoch präsent, so dass jede Kollegin, die gegenwärtig aus diesem Amt in den Ruhestand geht, die Quote belastet.

#### Ziele:

Der Anteil der Frauen in allen Leitungsämtern des ZBW sollte deutlich erhöht werden. Zu möglichen Auswirkungen der durch die Regelungen des Schulgesetzes NRW vom 27.08.2006 eintretenden Änderungen bei der Besetzung von Schulleitungsstellen: Vgl. Ausführungen im Realschul-Kapitel (S.20f.).



### 3.1.8 Berufskollegs

#### Berufskollegs im Kontext aller Schulformen

#### Übersicht über den Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und an Beförderungs-/Funktionsstellen im Bezirk Düsseldorf

Daten in %-Punkten, Stand: 12/2009

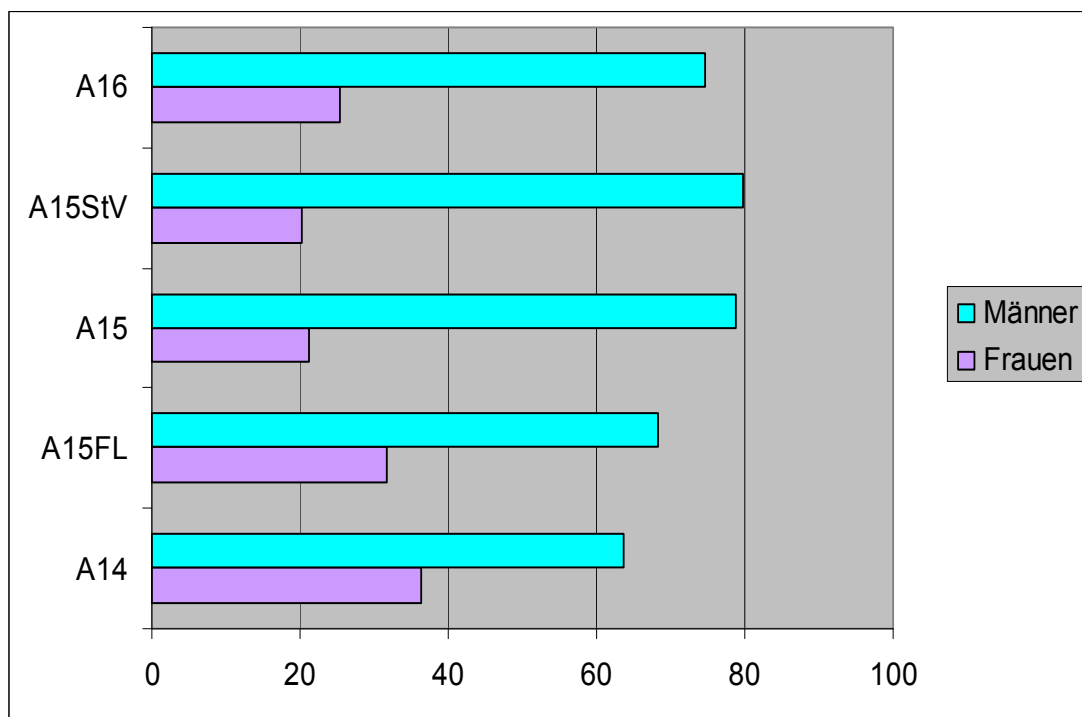
Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	BK	WBK
Gesamtanteil der Lehrerinnen	91,7	75,1	62,3	68,7	54,3	59,4	<b>45,7</b>	50,8
Funktion/BefAmt								
Schulleitung	72,1	57,5	39,7	38,3	28,1	33,3	<b>26,2</b>	16,7
Stellvertretung	84,1	57,1	43,0	38,7	27,7	15,8	<b>20,3</b>	22,2
Fachleitung	83,8	52,2	72,0	49,0	40,9	48,0	<b>31,7</b>	50,0
A15		10,5			32,9	36,9	<b>21,3</b>	53,8
A14		42,9			45,5	48,4	<b>36,4</b>	47,5
A13S1		92,9	37,9	61,7	56,5	52,6	<b>100,0</b>	37,5

Diese Quelle zeigt bei der Gesamtbetrachtung der Beschäftigungssituation in allen Schulformen, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Berufskolleg mit 45,7 Prozent deutlich unter den Anteilen der anderen Schulformen liegt.

Die Berufskollegs spiegeln in ihrer Gesamtheit die berufsbezogenen Bildungsgänge mit den Berufsfeldern Agrarwirtschaft, Bautechnik, Drucktechnik, Elektrotechnik, Ernährung und Hauswirtschaft, Farbtechnik, Informationstechnik / Telekommunikationstechnik, Medien, Medizintechnik, Metalltechnik, Sozialwesen, Vermessungstechnik, Wirtschaft und Verwaltung u.a. wider und erscheinen so unter der 50%-Linie.

Unter dem Blickwinkel der Geschlechtergerechtigkeit kann dieser Wert als Erfolg für das Jahr 2009 angesehen werden.

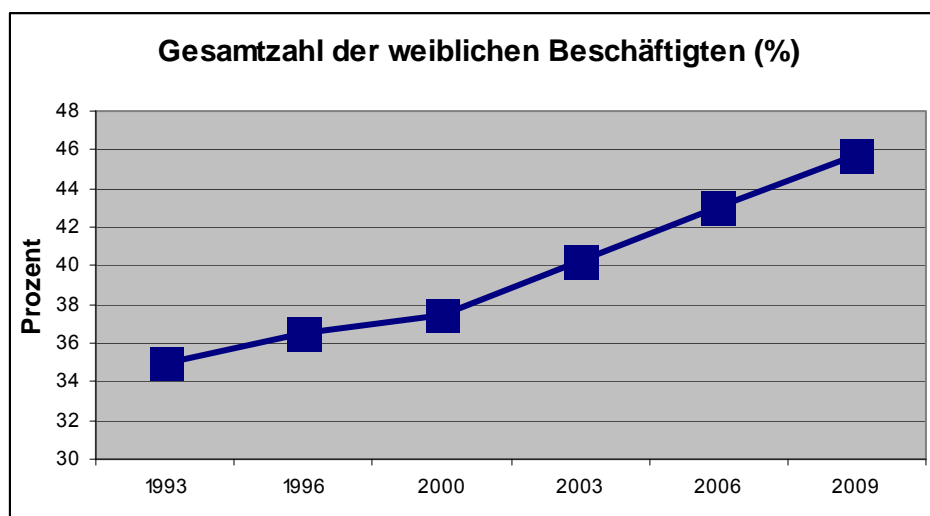
Eine geschlechtsspezifische Schiefelage ergibt sich allerdings bei den Schulleitungsstellen: hier liegt die Repräsentanz von Frauen in Berufskollegs mit insgesamt 26,2 Prozent signifikant im unteren Bereich. Im Einzelnen stellt sich die Unterrepräsentanz von Frauen in allen Leitungs- und Führungsfunktionen wie folgt dar:



## Entwicklungen

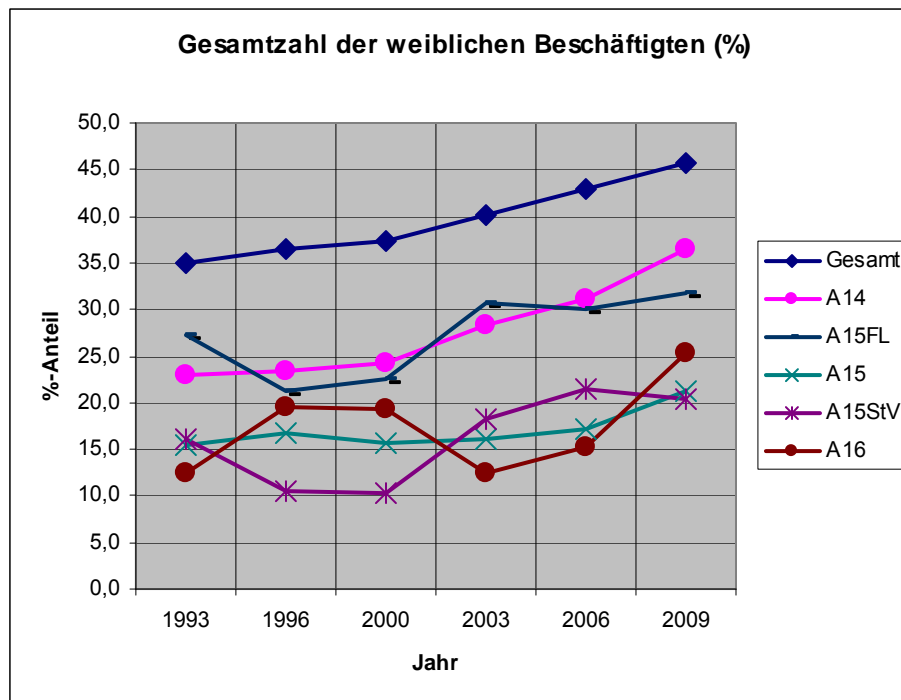
Regierungsbezirk Düsseldorf Berufskollegs Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 09/93 – 05/96 – 05/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 - Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2006
Jahr	09/ 1993	05/ 1996	05/ 2000	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	35,0	36,5	37,4	40,2	43,0	45,7	+ 2,7
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 16	12,5	19,6	19,4	12,5	15,3	25,4	+ 10,1
Schulleitung A 15L	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	50,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V	16,1	10,5	10,4	18,2	21,5	20,3	- 1,2
Fachleitung A 15	27,3	21,2	22,5	30,6	30,0	31,7	+ 1,7
A 15	15,5	16,7	15,7	16,0	17,2	21,3	+ 4,1
A 14	22,9	23,3	24,3	28,3	31,1	36,4	+ 5,3

Die Zahlen zeigen trotz der Überrepräsentanz von Männern in Führungspositionen zumindest einen positiven Trend in der Entwicklung von Repräsentanz von Frauen in diesem Bereich. Die Entwicklung der Gesamtzahl an weiblichen Beschäftigten wird in der weiteren Darstellung vorangestellt, um daran die Entwicklung des Frauenanteils an Beförderungsstellen zu verdeutlichen.



Frauen stellen fast die Hälfte der Beschäftigten in Berufskollegs, eine positive Entwicklung mit deutlich steigender Tendenz seit dem Jahr 2000.

## Entwicklungen der Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten / Entwicklungen der Besetzung von Beförderungstellen 1993 – 2009



Die Beförderungen im A-14-Bereich entsprechen der steigenden Kurve der weiblichen Beschäftigten, ab 2003 erfolgt sogar eine Annäherung.

Die Bewegungen im Bereich der A15- Stellen sind uneinheitlich.

Im Bereich der A-15-Stellen zeigt die Fachleitung eine vergleichsweise gute Repräsentanz der Frauen von 31%, bei dem am Unterricht ausgerichteten Berufsverständnis und pädagogischen Schwerpunkt. (Männliche Besetzung immer noch 69%!).

Die Besetzung der A15- Stellen für die Mitarbeit in der erweiterten Schulleitung im System Berufskolleg erfolgt von 1993 bis 2009 nur sehr langsam steigend durch Frauen von 15% auf 21%.

Hier wird der Karriere-Knick von Frauen besonders deutlich, die geringe A-15 – Besetzung mündet in der Unterrepräsentanz von Frauen auf der Schulleitungsebene.

Als eine Ursache dieser schlechten Prozentanteile ist in der Schwierigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der damit verbundenen Teilzeitarbeit zu sehen.

Eine statistische Erhebung in den Berufskollegs unterschiedlicher Berufsfelder und Einsatzfelder soll in Zukunft diese Werte besser differenzieren.

Besonderere Beachtung bedürfen dabei auch die Zusammenhänge zwischen Teilzeitbeschäftigung, Beurteilungen, Ausschreibungstexten, und der Höhergruppierung von Frauen und Männern.

Ein weiterer entscheidender Aspekt für die Besetzung von Leitungsaufgaben durch Frauen sind die Ressourcen von den Frauen, die Zukunft innovativ und teamfähig gestalten können auf der Grundlage von sachorientierter und konstruktiver Zusammenarbeit.

Fakt allerdings ist, dass Frauen anteilmäßig weit weniger von Beförderungen profitieren als es ihrem Beschäftigungsanteil entspräche. Die Teilzeitstatistik zeigt, dass immer noch vornehmlich die Frauen die Familientätigkeit übernehmen und ihre Ressourcen im beruflichen Feld zurückstellen.

Professionell geführte Kindertageseinrichtungen können zukünftig verstärkt Familien entlasten.

Wie sind die Berufskollegs positioniert? Werden Ressourcen zukunftsorientiert, ziel- und sachorientiert eingesetzt?

Flankierende Konzepte und innovative Instrumente der Personalentwicklung sind in den Berufskollegs notwendig, die Frauen mit ihren Ressourcen in ihrem Werdegang unterstützen und Teilzeitbeschäftigte begleiten.

Stellenausschreibungen für Leitungsaufgaben sowie dienstliche Beurteilungen bergen systemimmanente Benachteiligungsrisiken, werden sie nicht geschlechtersensibel, ressourcenorientiert und sachorientiert erstellt.

**Die Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartnerinnen für Gleichstellung haben die Chance, über Handlungsfelder, die gleichstellungsrelevant sind, zu entscheiden und sie zu gestalten.**

So können u. a. schulspezifische Vereinbarungen zum Einsatz von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften getroffen werden, die verlässlich und angemessen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.

Dabei ist darauf zu achten, dass der Einsatz entsprechend der Stundenreduzierung erfolgt.

Die Einsatzregelung (z. B. Anzahl der Unterrichtstage, evtl. erforderliche Springstunden, Übernahme von Klassenleitungen, Teilnahme an Konferenzen, Anwesenheiten und Mitarbeit bei schulischen Veranstaltungen) soll grundsätzlich im Einvernehmen erfolgen zwischen der betroffenen Kollegin / dem betroffenen Kollegen, der Schulleitung und der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen.

### 3.1.9 Schulämter

Die schulfachliche Aufsicht über Grundschulen, Hauptschulen und Förderschulen (mit Ausnahme der Förderschulen in der Trägerschaft des Landschaftsverbandes) wird von Schulaufsichtsbeamtinnen und Schulaufsichtsbeamten in den 15 Schulämtern des Bezirks als unterer Schulaufsichtsbehörde ausgeübt.

<b>Regierungsbezirk Düsseldorf</b>			
<b>Untere Schulaufsicht – 12/ 2009 - Zahlen</b>			
	Gesamt	Frauen	Männer
	45	31	14
Schulamtsdirektoren/innen A 15	24	14	10
Schulräte/innen A 14 Fn 5	16	12	4
In Abordnung	5	3	2

Von den 49 Stellen für die untere Schulaufsicht sind zum Erhebungszeitpunkt 45 Stellen besetzt.

Schulaufsichtbeamtinnen und Schulaufsichtsbeamte in den Schulämtern des Bezirks sind Schulrätinnen und Schulräte in der Besoldungsgruppe A 14 Fn 5 und Schulamtsdirektorinnen und Schulamtsdirektoren in der Besoldungsgruppe A 15.

Die Rubrik ‚Abordnung‘ betrifft die Personen, die vor kurzem als Schulleiterinnen und Schulleiter, Seminarleiterinnen und Seminarleiter zur Wahrnehmung eines Amtes in der Schulaufsicht mit dem Ziel der Versetzung zum Schulamt abgeordnet wurden.

Im Landesgleichstellungsgesetz ist die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten für jede Dienststelle mit mehr als 20 Beschäftigten vorgesehen. Schulämter sind Dienststellen im Sinne der Begriffsbestimmung des LGG in § 3. In jedem der 15 Schulämter wird derzeit die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten durch eine Frau wahrgenommen. Eine Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten zur Erfüllung ihrer Aufgaben gemäß § 16 Abs. 2 LGG ist zurzeit aus haushaltsrechtlichen Gründen nicht möglich, bleibt aber weiterhin anzustreben.

Zur Unterstützung bei den Gleichstellungsaufgaben führen die Moderatorinnen für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Schulen regelmäßig Fortbildungen durch. Die Moderatorinnen werden für diese Aufgabe durch die Bezirksregierung beauftragt und geringfügig entlastet. Darüber hinaus haben die Schulämter die Möglichkeit, sie z.B. für die Fortschreibung des Frauenförderplans oder die Durchführung von Dienstbesprechungen einzusetzen.

<b>Regierungsbezirk Düsseldorf</b>						
<b>Untere Schulaufsicht – Frauenanteil – Daten in %-Punkten</b>						
	1996	2000	2003	2006	2009	Veränd. zu 2006
Gesamt	30	35,3	38,5	53,3	68,9	+15,6
Schulamtsdirektoren/innen A 15	32	29,7	32,4	40,0	58,3	+18,3
Schulräte/innen A 14 Fn 5	20	41,7	50,0	76,9	75,0	-1,9
In Abordnung	50	100,0	66,7	100,0	60,0	-40,0

In den letzten Jahren ist der Frauenanteil (zumindest was die absoluten Zahlen angeht) in der unteren Schulaufsicht kontinuierlich gestiegen. Auch prozentual ist der Anteil insgesamt sowie in den Beförderungsstellen der Wertigkeit A 15 gestiegen. Der Rückgang bei den A 14 Fn. 5 – Stellen sowie bei den Abordnungsstellen dürfte eher zufällig (aufgrund des Stichtages) entstanden sein.

Im Frauenförderplan mit dem Erhebungszeitpunkt 12/2006 war eine Steigerung des Frauenanteils in der unteren Schulaufsicht um fünf Prozentpunkte für die Laufzeit angesetzt worden. Dieses Ziel ist, wie die Zahlen eindeutig belegen, bei weitem überschritten worden. Das gilt für die Zuwächse insgesamt und den um 18,3 Prozentpunkte gestiegenen Anteil im Bereich der Schulamtsdirektorinnen.

Diese Entwicklung ist für die Frauen durchaus positiv. Es sollte jedoch darauf geachtet werden, dass im Sinne von Gender eine Mischung aus Frauen und Männern - auch als Vorbild für die Entwicklung von Männern besonders in der Schulform Grundschule - nicht außer Acht gelassen werden darf.

### 3.1.10 Studienseminare

Im Vergleich zur letzten Erhebung hat sich die Anzahl der Studienseminare verringert. Aus den ursprünglich 13 Studienseminaren sind mittlerweile durch Zusammenlegung von

D 1 + D 2 → D

DU 1 + DU 2 → DU

KLE 1 + KLE 2 → KLE

SG + W → SG

9 Studienseminare entstanden, deren Gesamtleitung eine Studienseminarleiterin oder ein Studienseminarleiter innehat.

Die Seminare für die einzelnen Schulformen bzw. Schulstufen haben eine Seminarleiterin oder einen Seminarleiter, jedoch weiterhin keine Stellvertretung.

### Lehramtsanwärterinnen

Prozentualer Anteil der Frauen an der Auszubildendenzahl (in Klammern jeweils die absolute Zahl der Auszubildenden)						
Jahr	P	SI	SII (G)	SII (BK)	SP	Gesamt
2003	95% (801)	72% (248)	63% (1195)	50% (226)	79% (419)	72% (2889)
2006	95% (752)	56% (810)	57% (1436)	51% (502)	79% (384)	68% (3884)
2009	93% (938)	72% (826)	65% (1769)	61% (355)	79% (295)	73% (4183)

Obwohl die absolute Zahl der LAA in P im Vergleich zu 2006 aktuell deutlich höher liegt, ist hier der prozentuale Anteil der Männer geringfügig gestiegen, was für diese Schulform durchaus wünschenswert ist und sich hoffentlich verstärkt. In den übrigen Lehrämtern ist der prozentuale Anteil der Frauen z.T. stark gestiegen (SI) oder zumindest gleich geblieben (SP) ist.

Der deutliche Anstieg von Auszubildenden (LAA gem. OVP + Berufswechselrinnen/-wechsler und Seiteneinsteigerinnen/-einsteiger gem. OVP-B, OBAS und Pädagogische Einführung) im Bereich SII (G) lässt sich u.a. durch die steigende Anzahl von Seiteneinsteigerinnen und -einstiegern erklären.

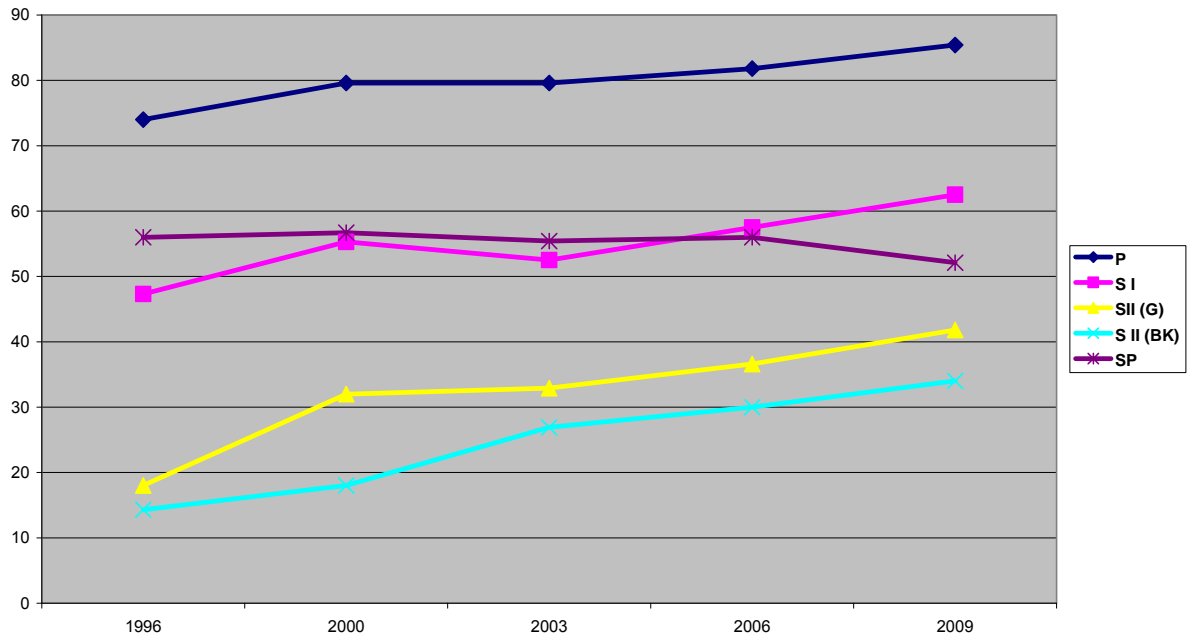
Der 2006 in der SI gegenüber 2003 auffällig gesunkene prozentuale Anteil der Frauen ist aktuell wieder stark angestiegen.

Beobachtbar ist, dass durch Erlassänderungen (Anerkennungserlass, Zugangsvoraussetzungen, ...) die vorherrschenden Bereiche, aus denen die Seiteneinsteiger/innen stammen, nicht mehr vorwiegend männerdominierten Berufen (wie zuvor z.B. Baugewerbe, Architektur, Innenarchitektur, Bauingenieurwesen) zuzuordnen sind. Die Möglichkeit des Seiteneinstiegs wird von Männern sowie von Frauen gleichermaßen genutzt.

### Fachleiterinnen und Hauptseminarleiterinnen

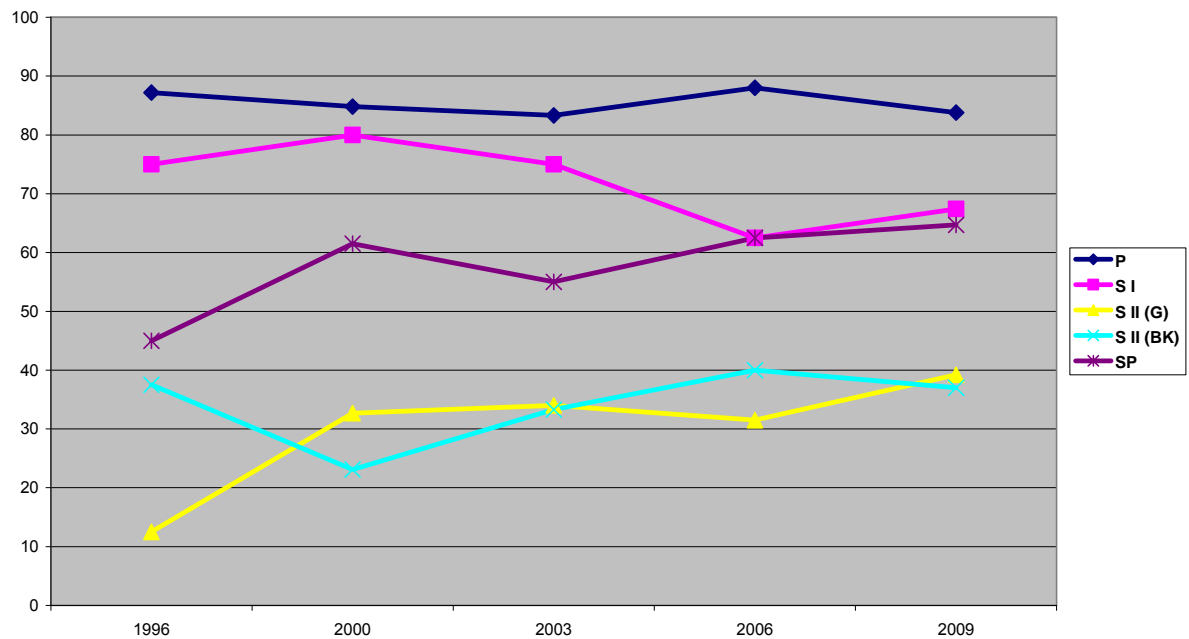
Prozentualer Anteil der Frauen in der Fachleitung					
Jahr	P	SI	SII (G)	SII (BK)	SP
2006	81,8%	57,5%	36,6%	30,0%	56,0%
2009	85,4%	62,5%	41,8%	34,0%	52,1%

### Prozentualer Anteil der Frauen in der Fachleitung



Prozentualer Anteil der Frauen in der Hauptseminarleitung					
Jahr	P	SI	SII (G)	SII (BK)	SP
2006	88,0%	62,5%	31,5%	40,0%	62,5%
2009	83,8%	67,4%	39,2%	37,0%	64,7%

### Prozentualer Anteil der Frauen in der Hauptseminarleitung





Der prozentuale Anteil der Frauen in der Fachleitung ist außer in der Sonderpädagogik – in der es kaum Veränderungen gab - für jede Schulform angestiegen, bei der Fachleitung für die SI um 5%, für die SII (G) sogar um 5,2%.

Diese Tendenz lässt sich erfreulicherweise im Bereich SI und SII (G) auch beim Anteil der Frauen mit der Funktion der Hauptseminarleitung feststellen; bei SI handelt es sich hier um einen Zuwachs in Höhe von 4,9% und bei SII (G) in Höhe von 7,7%.

Hauptseminarleitungen sind idR maßgeblich an der Seminarentwicklung beteiligt und haben durch ihre größere zeitliche Präsenz im Seminar mehr Möglichkeit der Mitarbeit an Konzepten. Hinzu kommt, dass die Hauptseminarleitung in aller Regel ein ‚Sprungbrett‘ in die Seminarleitung sein kann.

Der prozentuale Anteil der Frauen in der Hauptseminarleitung im Bereich P ist um nennenswerte 4,2% und in SII (BK) um 3% zurückgegangen.

Für die SII-Seminare (G) gilt weiterhin, dass angesichts des prozentualen Anteils von weiblichen Lehrkräften in der Schulform (50,8%) der Anteil der Frauen sowohl in der Fachleitung als auch in der Hauptseminarleitung gestärkt werden muss.

<b>Frauen in der Fachleitung 2009</b>				
<b>Bes Gr</b>	<b>Besetzung</b>			
	<b>zusammen</b>	<b>Frauen</b>	<b>Davon in %</b>	<b>Männer</b>
<b>GS (P)</b>	<b>123</b>	<b>105</b>	<b>85,4</b>	<b>18</b>
<b>HS (SI)</b>	<b>32</b>	<b>23</b>	<b>71,9</b>	<b>9</b>
<b>RS (SI)</b>	<b>73</b>	<b>42</b>	<b>57,5</b>	<b>31</b>
<b>SII (G)-Gym</b>	<b>203</b>	<b>84</b>	<b>41,4</b>	<b>119</b>
<b>SII (G)-Ge</b>	<b>79</b>	<b>34</b>	<b>43,0</b>	<b>45</b>
<b>GE (SI)</b>	<b>36</b>	<b>22</b>	<b>61,1</b>	<b>14</b>
<b>SP</b>	<b>48</b>	<b>25</b>	<b>52,1</b>	<b>23</b>
<b>SII (BK)</b>	<b>97</b>	<b>33</b>	<b>34,0</b>	<b>64</b>
<b>zusammen</b>	<b>691</b>	<b>368</b>	<b>53,3</b>	<b>323</b>

## Seminarleitungen und Studienseminarleitungen

Die 30 Seminare sind in 9 Studienseminaren zusammengefasst mit 30 Seminarleiterinnen oder Seminarleitern und 9 Studienseminarleiterinnen oder –leitern. Stellvertretende Seminarleitungen gibt es seit 01.02.2004 nicht mehr.

\* Von den 9 SII (G) Leitungen sind 2 Männer gleichzeitig Studienseminarleiter und erhalten A 16.

\*\* Von den 4 SII (BK) Leitungen ist 1 Frau gleichzeitig Studienseminarleiterin und erhält A 16.

### Regierungsbezirk Düsseldorf – Studienseminare – Frauenanteil Funktionsstellen Übersicht 2006 und 2009 in absoluten Zahlen (in % Punkten)

Lehrämter	P		SI		SII (G)	
	2006	2009	2006	2009	2006	2009
Frauen in der Fachleitung	81,8%	85,4%	57,5%	62,5%	36,6%	41,8%
Anzahl der Seminare	7	7	6	6	9	9 *
<b>Seminarleitung (m+w) und Studienseminarleitung (m+w)</b>						
A 13	3		4			
A 14	4		2		9	
A 15		7	1	6		7 *
A 16					5	

Lehrämter	SII (BK)		SP		Studiensem.leitung (m+w)	
	2006	2009	2006	2009		2009
Frauen in der Fachleitung	30,0%	34,0%	56,0%	52,1%	Anzahl der	
Anzahl der Seminare	4	4 **	4	4	Studien- seminare	9
<b>Seminarleitung (m+w) und Studienseminarleitung (m+w)</b>						
A 13						
A 14	4		4			
A 15		3 **		4		
A 16	3					9

Der Anteil der Frauen in der Seminarleitung hat sich im Vergleich zu 2006 nicht geändert.

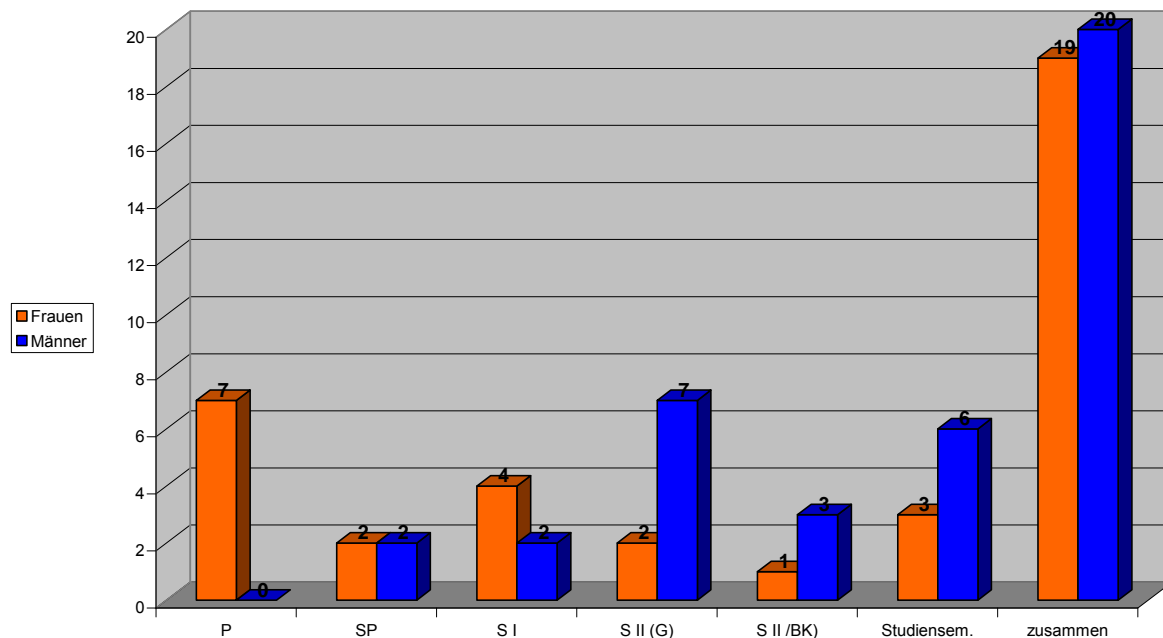
Die prozentuale Angabe des Frauenanteils in der Studienseminarleitung hat sich zwar von 27,2% auf 33,3% erhöht; dies ist allerdings nur dem Umstand zu verdanken, dass es mittlerweile nur noch 9 (statt wie zuvor 11) Studienseminarleitungen gibt und sich damit das Verhältnis 3 Frauen von 9 Männern prozentual optisch besser darstellt als 3 von 11.

Mit nur 3 von 9 Leitungen sind die Frauen in der Studienseminarleitung nach wie vor auffällig niedrig vertreten (s.u.). Es ist zu überlegen, auf welche Weise mehr Frauen in den Seminaren für diese Tätigkeit motiviert und ermutigt werden können.

Auch in 2009 gab es **keine** teilzeitbeschäftigten Studienseminarleiterinnen oder Seminarleiter, was auch mit der fehlenden Stellvertretung und der Zunahme von Aufgaben zu begründen ist.

Studienseminare 2009				
Bes Gr	Leitungspersonen			
	zusammen	Frauen	Davon in %	Männer
P Leitung	7	7	100,0	0
SP Leitung	4	2	50,0	2
SI Leitung	6	4	67,0	2
SII (G) Leitung	9 *	2	22,0	7
SII (BK) Leitung	4 **	1	25,0	3
Studiensem.L.	9	3	33,0	6
<b>zusammen</b>	<b>39</b>	<b>19</b>	<b>48,7</b>	<b>20</b>
LAA				
LAA P	938	870	92,8	68
LAA SP	295	234	79,3	61
LAA SI	826	592	71,7	234
REF SII	1769	1157	65,4	612
REF BK	355	215	60,6	140
<b>zusammen</b>	<b>4183</b>	<b>3068</b>	<b>73,3</b>	<b>1115</b>

Leitungspersonen 2009



## **Ansprechpartnerinnen in den Studienseminaren**

In allen Studienseminaren und in fast allen Seminaren sind Ansprechpartnerinnen benannt. Sie vertreten die Belange der Fachleiterinnen und der Lehramtsanwärterinnen. Sie beraten die Seminarleitung in allen gleichstellungsrelevanten Fragen und unterstützen sie dabei, die Geschlechterdemokratie im Seminar zu verankern.

Als gelungenes Beispiel siehe Seminarprogramm am Studienseminar für die Sonderpädagogik in Düsseldorf in: Schule im Gendermainstream, Hrsg. MSW NRW; online nachzulesen unter [www.learnline.de/angebote/gendermainstreaming](http://www.learnline.de/angebote/gendermainstreaming)

Die Ansprechpartnerinnen kommen in regelmäßigen Abständen zweimal jährlich zusammen und setzen sich mit aktuellen Themen und Aufgaben auseinander. Es haben Fortbildungen u.a. zu geschlechtsspezifischem Lernen und zu geschlechtergerechter Unterrichtsgestaltung stattgefunden.

Die Möglichkeiten der Multiplikation dieser Themen in die Arbeit der Haupt- und der Fachseminare werden nach Rückmeldungen aus den Seminaren bisher nicht ausgeschöpft.

## **Perspektiven und Ziele**

- Es wird auch zukünftig in den regelmäßigen Dienstbesprechungen von Dezernat 46 mit den Studienseminarleitungen deutlich darauf hingewiesen, wie die Fachleiterinnen für die Aufgaben der Hauptseminarleitung motiviert werden sollen. Dieses wird im Protokoll vermerkt.  
Die Studienseminarleitungen haben die Aufgabe, die Umsetzung in den Seminaren ihrer Zuständigkeit zu gewährleisten.
- Ein Anwachsen der Anzahl weiblicher Studienseminarleitungen ist als Perspektive nur in geringem Umfang dann möglich, wenn eine der Stellen neu ausgeschrieben wird. Natürlich können Männer wie Frauen mit entsprechenden Voraussetzungen gleichermaßen in das Bewerbungsverfahren eintreten. Jedoch sollen die zurzeit tätigen und in Frage kommenden Seminarleiterinnen frühzeitig auf die Möglichkeit der Besetzung dieser Funktion angesprochen werden.
- In den nächsten Dienstbesprechungen mit den Studienseminarleitungen wird die Einbindung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellung für eine stärkere Etablierung eines geschlechtergerechten Unterrichts als Ausbildungsinhalt zunächst vereinbart.
- Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit für Lehramtsanwärterinnen und Referendarinnen ist mit den Rechtsvorgaben der OVP (Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Zweiten Staatsprüfung) nicht gegeben.  
(Ausnahme: Seiteneinsteiger und Seiteneinsteigerinnen gem. OBAS können um max. 5 Stunden reduzieren)

### 3.1.11 Schulämter im Einzelnen

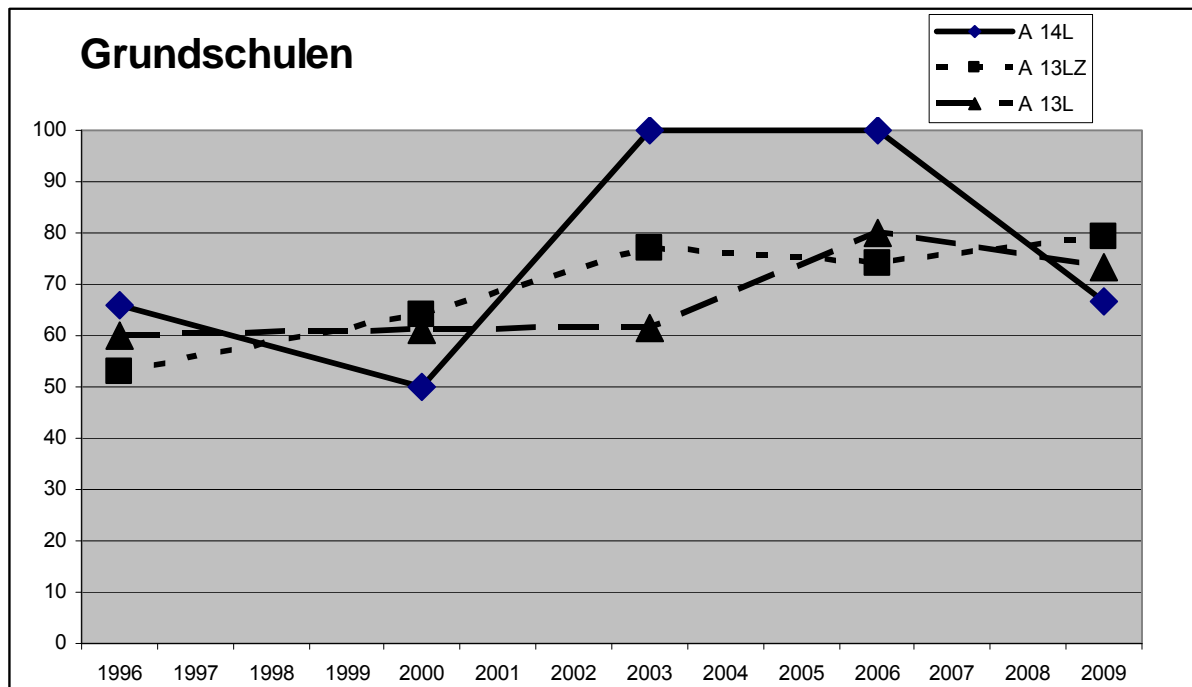
Im Folgenden finden sich die statistischen Daten der einzelnen Schulämter zur Frauenförderung/ Besetzung von Funktionsstellen in den Schulformen Grundschule, Förderschule und Hauptschule.

Die Angabe 0,0 %-Punkte bedeutet, dass es keine Frau in dieser Besoldungsgruppe gibt, wohl aber einige Männer. Ist die Spalte leer, heißt das, dass es diese Funktion/ Gruppierung in diesem Schulamt zurzeit nicht gibt.

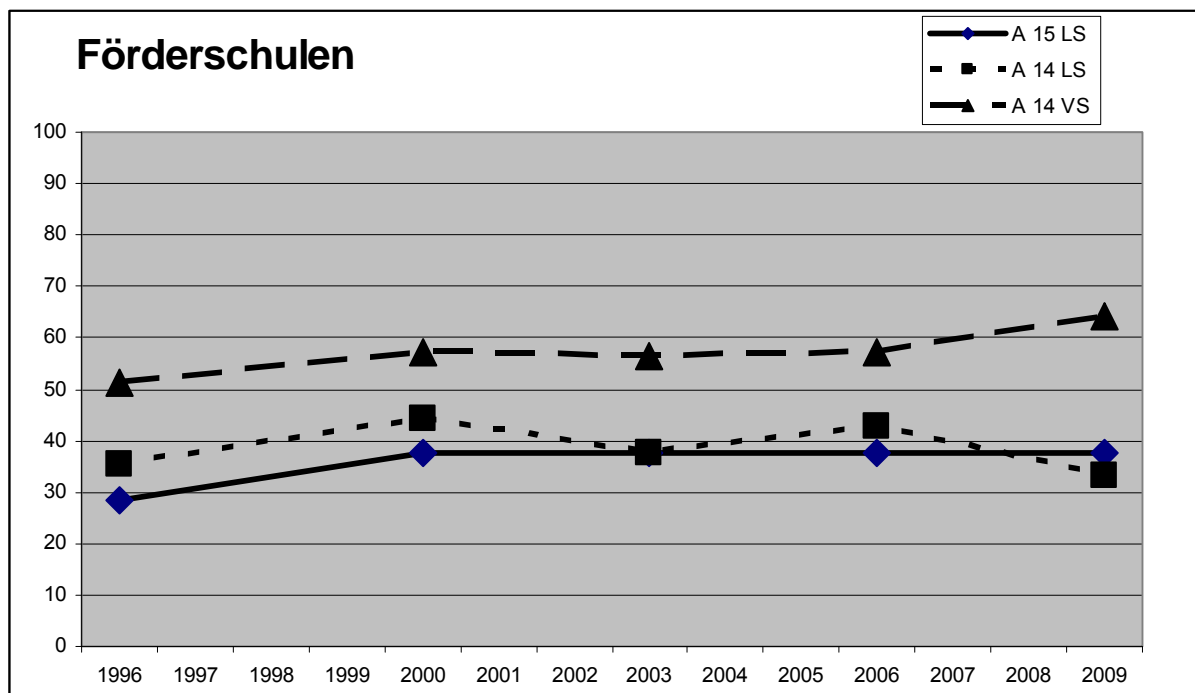
Einige Schulämter beschreiben die Entwicklung von 2006 bis 2009 und benennen schulamtsspezifische Maßnahmen und Ziele für die Jahre 2010 bis 2013.

#### Schulamt Düsseldorf

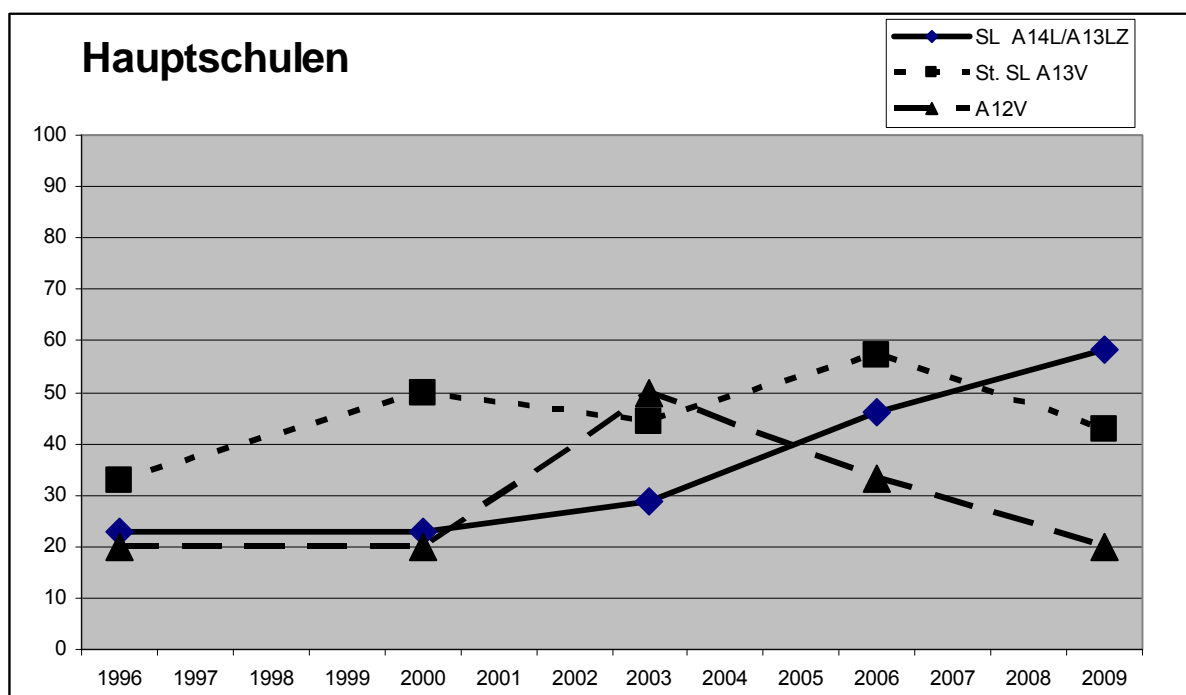
Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Düsseldorf						
Grundschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 5/96 – 5/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						
Jahr	05/1996	05/2000	12/2003	12/2006	12/2009	Veränderung zu '06
Gesamtanteil der Lehrerinnen			91,4	92,3	93,1	+ 0,8
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L	66,0	50,0	100,0	100,0	66,7	- 33,3
Schulleitung A 13LZ	53,0	64,0	77,0	73,9	79,1	+ 5,2
Schulleitung A 13L	60,1	61,2	61,5	80,0	73,3	- 6,7
Schulleitung A 12L			100,0	100,0	100,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 13V	66,0	50,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V	84,4	85,2	87,5	89,7	93,9	+ 4,2
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12	68,0	69,5	73,3	76,9	78,5	+ 1,6



Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Düsseldorf						
Förderschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 5/96 – 5/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr	05/1996	05/2000	12/2003	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen			75,4	77,4	76,6	- 0,8
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 16						
A 15 LS	28,5	37,5	37,5	37,5	37,5	+ 0,0
A 14 LS	35,3	44,4	37,5	42,8	33,3	- 9,5
Stellvertretende Schulleitung A 15V						
A 14 VS	51,4	57,1	56,3	57,1	64,3	+ 7,2
Fachleitung A 13	68,0	74,3	74,3	80,0	66,7	- 13,3
A 15						
A 14						
A 13 S1						



Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Düsseldorf						
Hauptschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 5/96 – 5/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr	05/1996	05/2000	12/2003	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen			63,8	65,3	65,5	+ 0,2
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L/A 13LZ	22,7	23,0	28,6	46,1	58,3	+ 12,2
A 14					55,1	
A 13LZ					60,0	
A 13L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V	33,0	50,0	44,4	57,1	42,9	- 14,2
A 12V	20,0	20,0	50,0	33,3	20,0	- 13,3
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12/ A 13	100,0	100,0	100,0	100,0	33,3	- 66,7
A 13 S1				40,0	54,5	+ 14,5



#### Entwicklung bei der Stellenbesetzung:

Sinkende Zahlen von Schülerinnen und Schülern korrelieren mit der geringeren Steigerung der Funktionsstellen in den Grund- Haupt- und Förderschulen.

Im Grundschulbereich begründet sich eine Veränderung auch durch den Wegfall der Schulbezirke. Ebenso werden die Besoldungsgruppen den rückläufigen Zahlen von Schülerinnen und Schülern angepasst. Das wiederum macht eine Schulleitungsstelle unattraktiv, da die zu erledigenden Arbeiten im Verhältnis nicht weniger werden. Die mit dem Amt verbundenen Anforderungen können durch einen finanziellen Zugewinn nicht die familiären Aufgaben (Kinderbetreuung) ausgleichen.

In den Jahren 12/2006 bis 12 /2009 konnte die Besetzung von Funktionsstellen in der Schulleitung durch Frauen gesteigert werden.

Grundschule: Steigerung der Gesamtzahl der Lehrerinnen um 0,8 %-Punkte. Obwohl sich die Ansprüche an die Arbeitszeiten in Funktionsstellen erweitert haben (offene Ganztagschule bis ca.16.30 Uhr) ist eine Steigerung bei den Schulleiterinnen um 5,2%-Punkte und den Stellvertreterinnen um 4,2 % zu verzeichnen.

Förderschule: Abnahme der Gesamtzahl der Lehrerinnen um -0,8%-Punkte. Dies liegt an nicht besetzten Schulleitungsstellen.

Hauptschule: Steigerung der Gesamtzahl der Lehrerinnen um 0,2 %-Punkte. Positiv auffällig ist die Steigerung in der Schulleitung um 12,2 %-Punkte. Bei den stellvertretenden Schulleitungen gab es eine Abnahme von -14,2 %-Punkte. Begründet ist dies mit nicht besetzten Stellen.

Auf Grund der veränderten Elternzeitregelung könnte sich eine weitere positive Veränderung in der Besetzung von Funktionsstellen durch Frauen entwickeln, da eine Rollenumverteilung in den Familien erleichtert wird.

## **Maßnahmen der Moderatorinnen auf Schulumtsebene**

### Durchgeführte Maßnahmen

Schwerpunktt Themen für die Ansprechpartnerinnen für Grund-, Haupt- und Förderschulen bezogen sich auf den Bereich:

### **Jungen- und Mädchenförderung in der Schule.**

Hierbei wurde auf die Jungenförderung das Hauptaugenmerk gerichtet.

Dies war explizit ein Wunsch der Ansprechpartnerinnen. In allen Veranstaltungen wurde immer wieder darauf hingewiesen, dass Jungen im Schulsystem benachteiligt seien. Sie erzielen einen durchschnittlich geringeren Schulerfolg, werden häufiger bei der Einschulung zurückgestellt und auf Förderschulen überwiesen. Sie bleiben häufiger sitzen und liegen in der Lesekompetenz deutlich hinter den Mädchen.

### **Mädchen lernen anders Jungen auch:**

- Reflexive Koedukation als Querschnittsaufgabe im Rahmen individueller Förderung und Unterrichtsentwicklung in der Schule
- Arbeitskreis
  
- Lernen und Bewegung: Bewegungsbedarf im Unterricht realisieren  
Moderation. Johannes Böing
  
- Jungen und Mädchenarbeit in der Schule. Schwerpunkt: Leseförderung  
Moderation. Ewald Schlimmbach
  
- Geschlechtsspezifische Unterschiede in der biologischen Entwicklung von Jungen und Mädchen  
Moderation. Susanne Brakhane
  
- Für neue Ansprechpartnerinnen:
  - Das Arbeitsfeld der Ansprechpartnerinnen in den Schulen Teil1
  - Schwerpunkte in der Schule Teil 2
  
- Regelmäßige Dienstbesprechungen/ Planungsbesprechungen

### **Ausblick auf die weitere Arbeit**

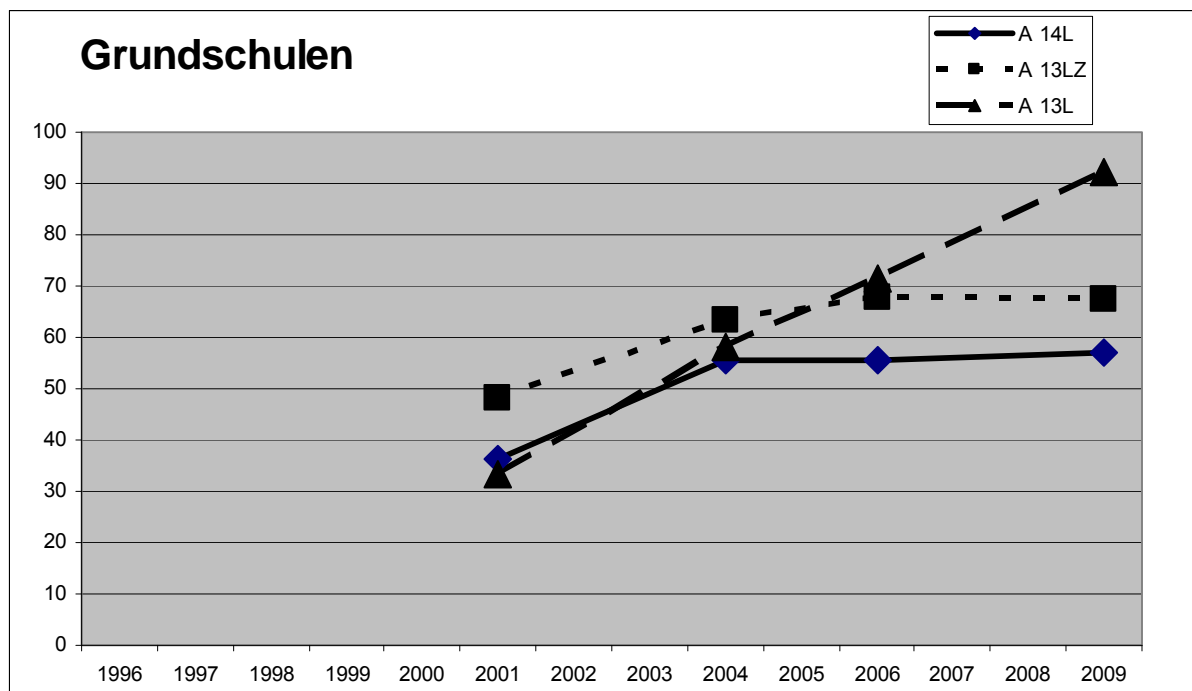
- Rechtliche Grundlagen der Ansprechpartnerinnen:
- Teilzeit von Lehrerinnen und Lehren
- Qualitätsanalyse an den Schulen



- Verankerung von Gender Mainstreaming im Schulprogramm, indem unterschiedliche Lebenssituationen und Interessen von Männern und Frauen von vorneherein und regelmäßig berücksichtigt werden
- Verankerung von Jungen und Mädchen arbeit im Schulprogramm
- Teilnahme am Girls Day und Boys Day
- Mädchen und Jungengruppen im Rahmen der OGS- Betreuung
- Konflikte zwischen Lehrerinnen und Schülern konstruktiv lösen
- Grenzen ziehen - aber wie?  
Selbstbehauptung im beruflichen Alltag von Lehrerinnen -
- Geschlechterbewusste Pädagogik und reflektierte Koedukation ein Element von Schulentwicklung -

## Schulamt Duisburg

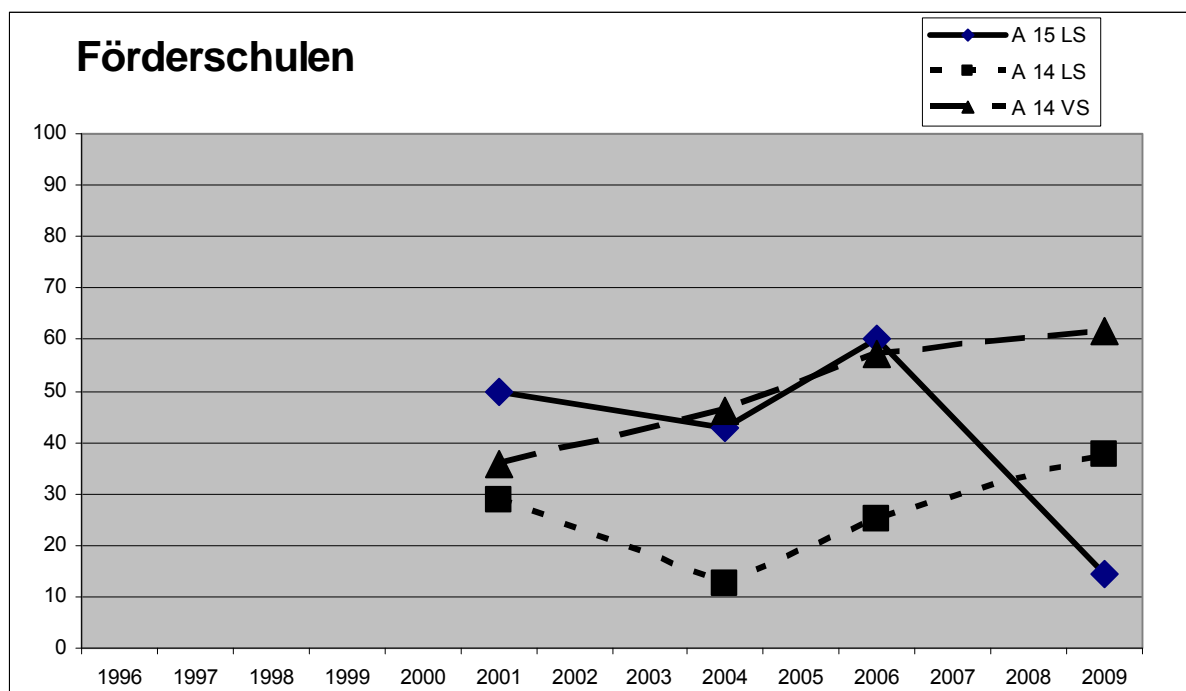
Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Duisburg Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 5/2001 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr	05/1996	05/2001	12/2004	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen			86,4	87,1	89,2	+ 2,1
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L		36,4	55,6	55,6	57,1	+ 1,5
Schulleitung A 13LZ		48,3	63,3	67,9	67,3	- 0,6
Schulleitung A 13L		33,3	58,3	71,4	92,3	+ 20,9
Schulleitung A 12L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V		72,7	66,7	80,0	100,0	+ 20,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V		82,4	80,0	85,0	85,4	+ 0,4
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12						



Der Gesamtanteil weiblicher Lehrkräfte an Grundschulen hat sich im Berichtszeitraum mit 89,2% um weitere 21,1%-Punkte erhöht. Bis auf die A 13LZ-Stellen hält die kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils an Beförderungsstellen im Grundschulbereich weiter an.

An Duisburger Grundschulen sind insgesamt 29 Männer in Teilzeit beschäftigt, dagegen 425 Frauen, das entspricht einem Anteil von 94%. Im Bereich A 13 ist ein Mann in Teilzeitbeschäftigung und 3 Frauen (75%), im Bereich A 13 L sind es 4 Frauen (100%), im Bereich A 14 sind 2 Männer in Teilzeitbeschäftigung.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamts Duisburg Förderschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 5/2001 – 12/2004 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr	05/1996	05/2001	12/2004	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		73,2	76,3	76,3	73,7	- 2,6
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 16						
A 15 LS		50,0	42,9	60,0	14,3	- 45,7
A 14 LS		28,6	12,5	25,0	37,5	+ 12,5
Stellvertretende Schulleitung A 15V						
A 14 VS		35,7	46,2	57,1	61,5	+ 4,4
Fachleitung A 13						
A 15					44,4	+ 44,4
A 14					0,0	+ 0,0
A 14					100,0	+ 100,0
A 13 S1					100,0	+ 100,0



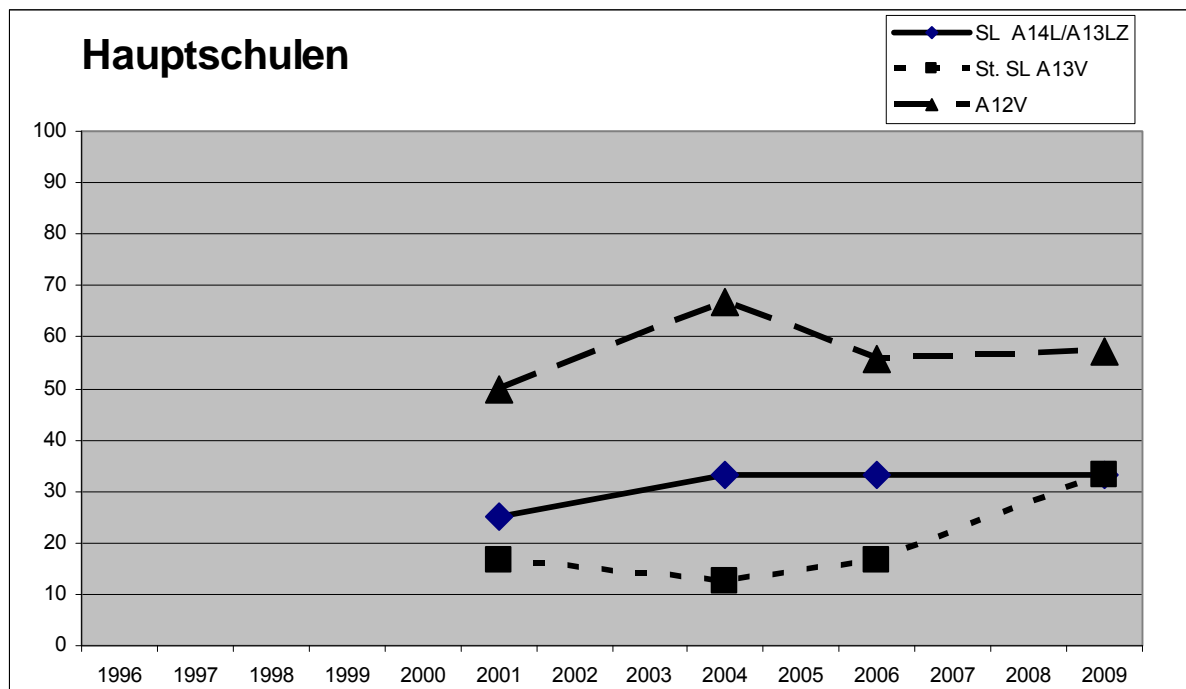
Die Gesamtzahl weiblicher Lehrkräfte an Duisburger Förderschulen nahm gegenüber dem letzten Frauenförderplan um 2,6%-Punkte ab. Diese Reduzierung wirkt sich auch auf die Beförderungsstellen im Bereich A 15 LS aus, hier gibt es eine Verringerung des Frauenanteils um 45,7%-Punkte. Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt somit eine stetige Veränderung nach oben und unten:

Während der Zeitraum von 2001 bis 2004 bereits eine Reduzierung von 7,1%-Punkte aufwies, gab es anschließend bis 2006 eine Steigerung um 17,1 %-Punkte. Der geringe Anteil von 14,3% weiblicher Lehrkräfte in diesem Bereich erfordert eine aufmerksame Beobachtung der weiteren Entwicklung.

Im Bereich A 14 LS ist dagegen eine kontinuierliche Steigerung zu verzeichnen. Sämtliche Fachleitungsstellen sind erstmalig durch weibliche Lehrkräfte besetzt.

Der Gesamtanteil von Frauen in Teilzeitbeschäftigung hat sich im Berichtszeitraum um 13%-Punkte reduziert: 13 Männer sind teilzeitbeschäftigt, aber 108 Frauen, was einem prozentualen Anteil von 89,3% entspricht.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamts Duisburg Hauptschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 5/2001 – 12/2004 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr	05/1996	05/2001	12/2004	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		56,7	57,2	59,0	61,9	+ 2,9
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L/A 13LZ		25,0	33,3	33,3	33,3	+ 0,0
A 14					0,0	
A 13LZ					44,4	
A 13L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V		16,6	12,5	16,7	33,3	+ 16,6
A 12V		50,0	66,7	55,6	57,1	+ 1,1
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12/ A 13					0,0	
A 13 S1				27,3	28,6	+ 1,3



Während der Frauenanteil an Schulleitung weiterhin unverändert geblieben ist, gibt es im Bereich der stellvertretenden Schulleitung A 13V einen Anstieg um 16,6%-Punkte und im Bereich A 12V einen geringen Anstieg um 1,1%-Punkt zu verzeichnen.

Teilzeitbeschäftigt sind im Hauptschulbereich 25 Männer und 78 Frauen (75,7%). Im Schulleitungsbe-  
reich A 13 SL ist eine Frau teilzeitbeschäftigt.

## **Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen**

Einmal in jedem Schulhalbjahr findet eine Dienstbesprechung für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen im Gebäude der Schulberatungsstelle in Duisburg-Kaßlerfeld statt. Thematische Schwerpunkte der Dienstbesprechungen waren:

- Gender Mainstreaming und Gender-Aspekte in Schulprogrammen
- Aufgaben der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen
- Teilzeitsituation von Lehrerinnen und Lehrern
- Frauen und Gesundheit (Referentin Doris Freer)
- Unterschiedliche Lernvoraussetzungen bei Mädchen und Jungen (Referentin Frau Brakhane)

Die Anzahl der teilnehmenden Lehrerinnen stieg kontinuierlich. Daher werden zukünftig jeweils zwei Termine pro Dienstbesprechung angeboten; damit soll eine Intensivierung der Arbeit ermöglicht werden.

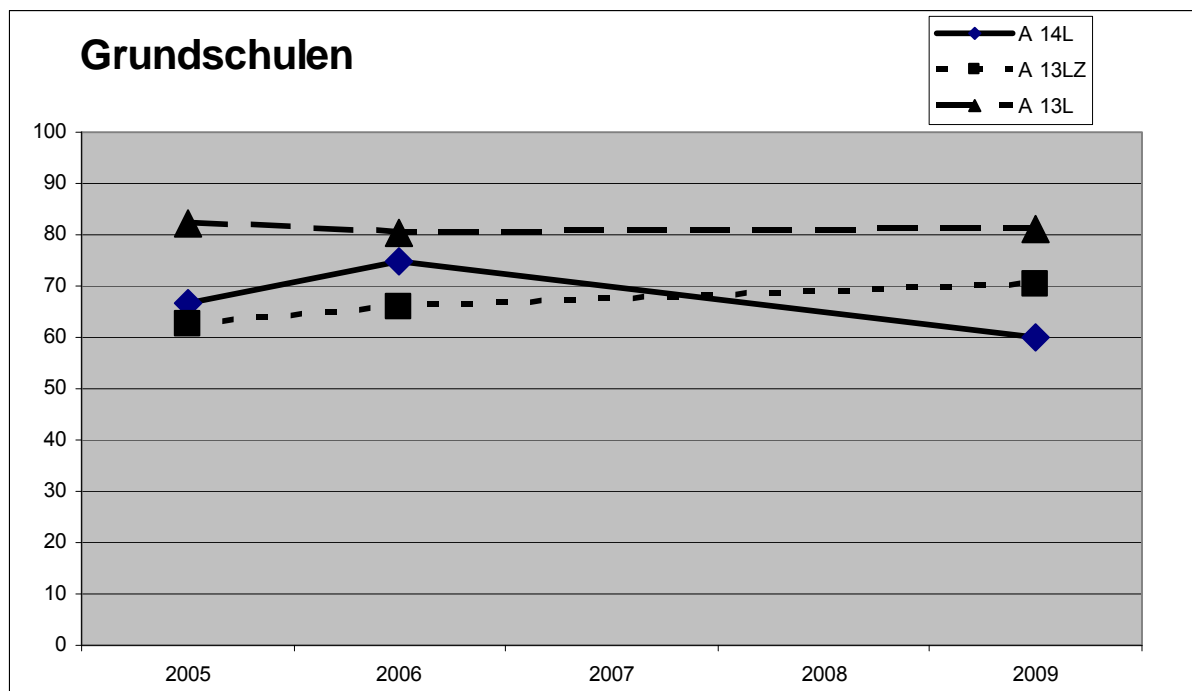
Zusätzlich hat sich ein „Arbeitskreis Mädchen- und Jungenförderung“ etabliert. Mindestens einmal pro Schulhalbjahr treffen sich Lehrerinnen von Grund-, Haupt- und Förderschulen mit den Moderatorinnen für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen, um sich über konkrete Projekte und Aktivitäten auszutauschen. Dieses Angebot soll bestehen bleiben. Zu Beginn eines jeden Schuljahres wird außerdem von den Moderatorinnen eine Informationsveranstaltung für „neue“ Ansprechpartnerinnen angeboten. Für individuelle Fragen stehen die Moderatorinnen zudem das ganze Schulhalbjahr bereit. Die Kontaktaufnahme erfolgt telefonisch oder per Mail.

Weitere Vorhaben:

- Ausbau der Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Duisburg, Doris Freer
- Abfrage der aktualisierten Fassungen der Gender-Aspekte in Schulprogrammen
- Angebote weiterer informeller Treffen für die Ansprechpartnerinnen.

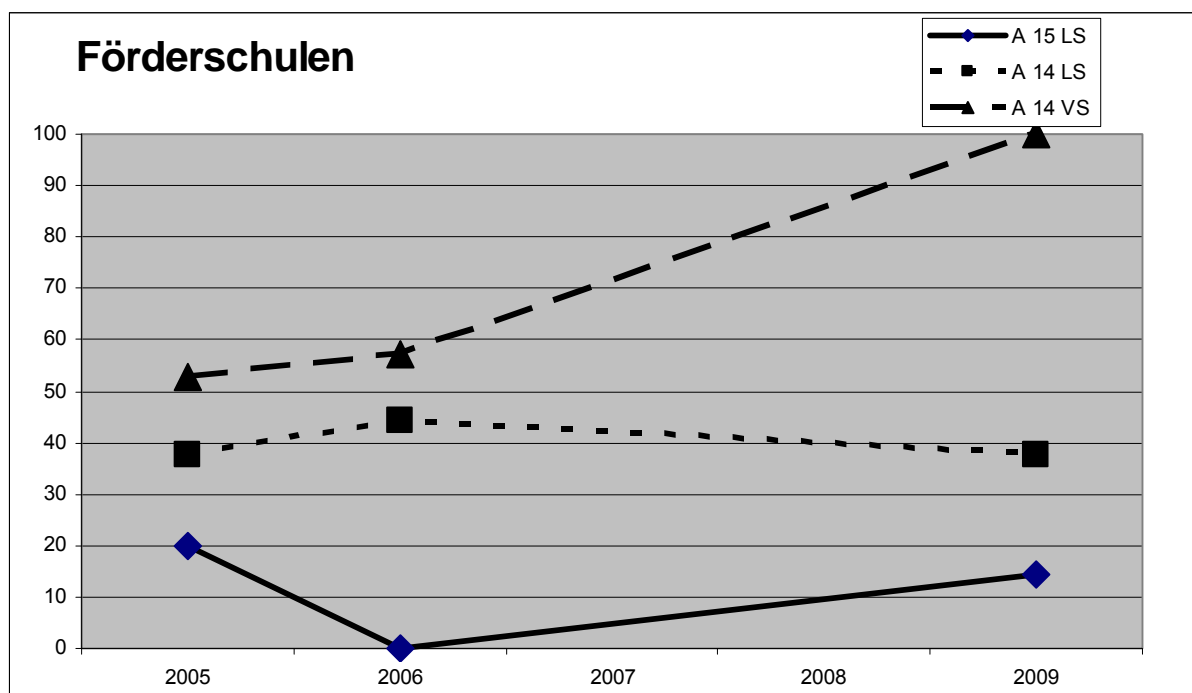
## Schulamt Essen

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt für die Stadt Essen					
Grundschulen					
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen					
Übersicht 01/2005 - 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten					Veränderung zu 2006
Jahr		01/2005	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		90,4	91,0	91,5	+ 0,5
Funktion/Gruppierung					
Schulleitung A 14L		66,7	75,0	60,0	- 15,0
Schulleitung A 13LZ		62,5	66,0	70,4	+ 4,4
Schulleitung A 13L		82,1	80,5	81,0	+ 0,5
Schulleitung A 12L		100,0	100,0	100,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 13V		85,7	100,0	100,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V		76,2	79,5	77,8	- 1,7
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K					
Fachleitung A 12		83,3	82,3	84,2	+ 1,9



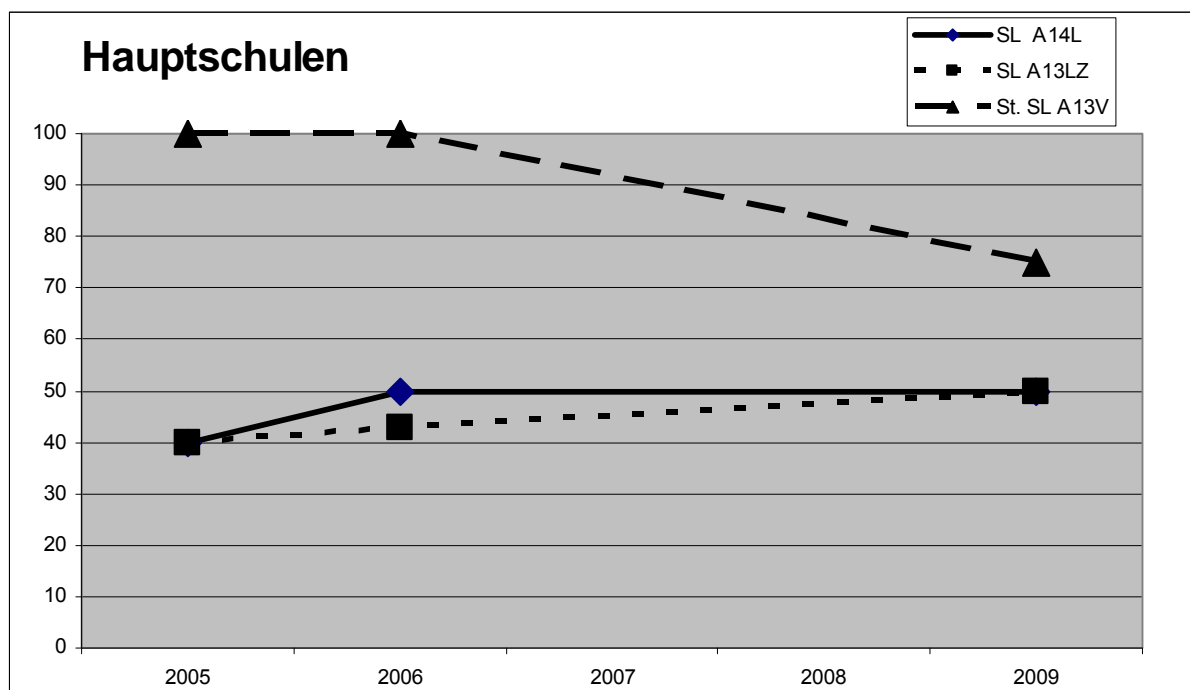
Die Anzahl an Frauen, die ein Beförderungsamt/Funktionsstelle angetreten haben, ist prozentual nahezu konstant, bei dem Beförderungsamt Schulleitung A14L ist sie rückläufig.

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt für die Stadt Essen					
Förderschulen					
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen					
Übersicht 01/2005 - 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten					Veränderung zu 2006
Jahr		01/2005	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		76,0	73,2	73,7	+ 0,5
Funktion/Gruppierung					
Schulleitung A 16					
A 15 LS		20,0	0,0	14,3	+ 14,3
A 14 LS		37,5	44,4	37,5	- 6,9
Stellvertretende Schulleitung A 15V					
A 14 VS		52,9	57,1	100,0	+ 42,9
Fachleitung A 13					
A 15					
A 14		50,0	100,0	100,0	+ 0,0
A 13 S1		100,0	100,0	100,0	+ 0,0



Die Anzahl an Frauen, die ein Beförderungsamt/Funktionsstelle angetreten haben, ist gestiegen. Der höchste Anstieg ist im Beförderungsamt der stellvertretenden Schulleitung A 14 VS zu verzeichnen.

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt für die Stadt Essen					
Hauptschulen					
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen					
Übersicht 01/2005 - 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten					Veränderung zu 2006
Jahr		01/2005	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		59,6	61,4	63,9	+ 2,5
Funktion/Gruppierung					
Schulleitung A 14L		40,0	50,0	50,0	+ 0,0
Schulleitung A 13LZ		40,0	42,9	50,0	+ 7,1
Schulleitung A 13L					
Stellvertretende Schulleitung A 13V		100,0	100,0	75,0	- 25,0
A 12V		75,0	50,0	20,0	- 30,0
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K					
Fachleitung A 12/ A 13		50,0	66,6	100,0	+ 33,3
A 13 S1		75,0	71,4	75,0	+ 3,6



Die Anzahl an Frauen, die ein Beförderungsamt/Funktionsstelle angetreten haben, ist prozentual steigend. Bei der Beförderungsstelle für eine stellvertretende Schulleitung mit den Besoldungsgruppen A13V und A12V ist ein Rückgang zu verzeichnen.

### Jungenförderung – strukturelle Benachteiligung von Jungen in Hinblick auf eine geschlechterbewusste Bewertung an Essener Grund- Haupt- und Förderschulen

„Die Landesregierung hat ihr bildungspolitisches Leitziel der individuellen Förderung durch den zentralen Aspekt einer spezifischen Jungen- und Mädchenförderung ergänzt. Jungenförderung ist ein Aspekt der "Individuellen Förderung", die zentrale Leitidee des Schulgesetzes ist (siehe z.B. § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 4, 8 und 11 sowie § 50 Abs. 4). Darüber hinaus definiert das Schulgesetz in § 2 Abs. 6 Satz 2 auch einen konkreten Auftrag, wonach die Schule "den Grundsatz der Gleichberechtigung der Geschlechter (achtet)" und "auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (wirkt)". Eine geschlechtersensible individuelle Förderung ist Bestandteil des Bildungs- und Erziehungsauftrags der Schulen. Die Vorgabe allein reicht jedoch nicht aus. Vielmehr ist es unabdingbar, Schulleitungen und Kollegien, Lehrerinnen und Lehrer für diese pädagogische Maßnahme zu gewinnen und sie dazu zu bewegen, ihre schulische Arbeit daran auszurichten.

Vor diesem Hintergrund und auf der Grundlage der im Schulgesetz formulierten Leitvorstellungen ergab sich der Auftrag, ein Maßnahmenbündel zur individuellen und gezielten Förderung in der Grund-



schule sowie in den weiterführenden Schulen zu entwickeln, durch das Jungen und Mädchen auch unter dem Gesichtspunkt ihres Geschlechts stärker differenziert gefördert werden und so die Grundlage für eine Verbesserung der schulischen Leistungen und persönlichen Entwicklung gelegt wird. Dieses Maßnahmenbündel folgt dem o. g. Grundsatz, die Akteure vor Ort für eine geschlechtersensible, individuelle Förderung zu gewinnen. So sollen

- Kongresse und Fachtagungen Anreize und Anregungen für Lehrkräfte bieten, ihren Unterricht fortzuentwickeln bzw. Schulen dazu zu bewegen, ihre schulische Organisation neu zu akzentuieren,
- konkrete Maßnahmen Wege einer geschlechtersensiblen, individuellen Förderung aufzeigen.“

(aus: Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes NRW, Jungen fördern – ohne Mädchen zu benachteiligen, Zusammenstellung der Fördermaßnahmen zur Jungenförderung in Nordrhein-Westfalen, Stand 30. Januar 2009)

### **Maßnahmen für die Ansprechpartnerinnen der Grund-, Haupt und Förderschulen in Gleichstellungsfragen, u.a.:**

- Fortbildung zur Jungenförderung – strukturelle Benachteiligung von Jungen
- Geschlechterbewusste Bewertung an Essener Grundschulen – kollegiumsinterne Fortbildung

### **Merkmale einer geschlechtsbewussten Schule Schulinterne Fortbildung**

Typisch Junge! Typisch Mädchen! – Aufzeigen neurobiologischer und soziologischer Schlaglichter

Mit einem Impulsreferat wird die Sozialisation von Jungen und geschlechtsspezifische Unterschiede der Hardware (Gehirn...) von Mädchen und Jungen schlaglichtartig beleuchtet. Wichtig ist, dass nicht nur Theoriewissen vermittelt wird, sondern der Bezug zur Praxis hergestellt werden kann.

Am Ende des Vortrags werden Merkmale einer geschlechtsbewussten Schule vorgestellt.

Gender konkret!

Basierend auf unseren Einstellungen zur Gender-Thematik werden Entscheidungen in alltäglichen Situationen in der Schule getroffen. Wenn die Einstellungen bewusst sind, kann reflektierter gehandelt werden. Deshalb wird mit einer Diskussionsmethode Einstellung zur Gender-Thematik bewusst gemacht und anschließend in schulischen Fallbeispielen mit der Praxis konfrontiert.

Bewertung in einer geschlechtsbewussten Schule:

Jungen und Mädchen haben manchmal unterschiedliche Voraussetzungen. Können Sie trotzdem mit dem gleichen Maßstab bewertet werden?

In einem Gruppenpuzzle werden unterschiedliche Wege zu einer „individuell gerechteren“ Leistungsbewertung, die den Geschlechterunterschieden Rechnung trägt, bearbeitet und auf die Schule übertragen.

Planung der geschlechtsbewussten Bewertung:

Die unterschiedlichen Wege der Leistungsbewertung werden vorgestellt.

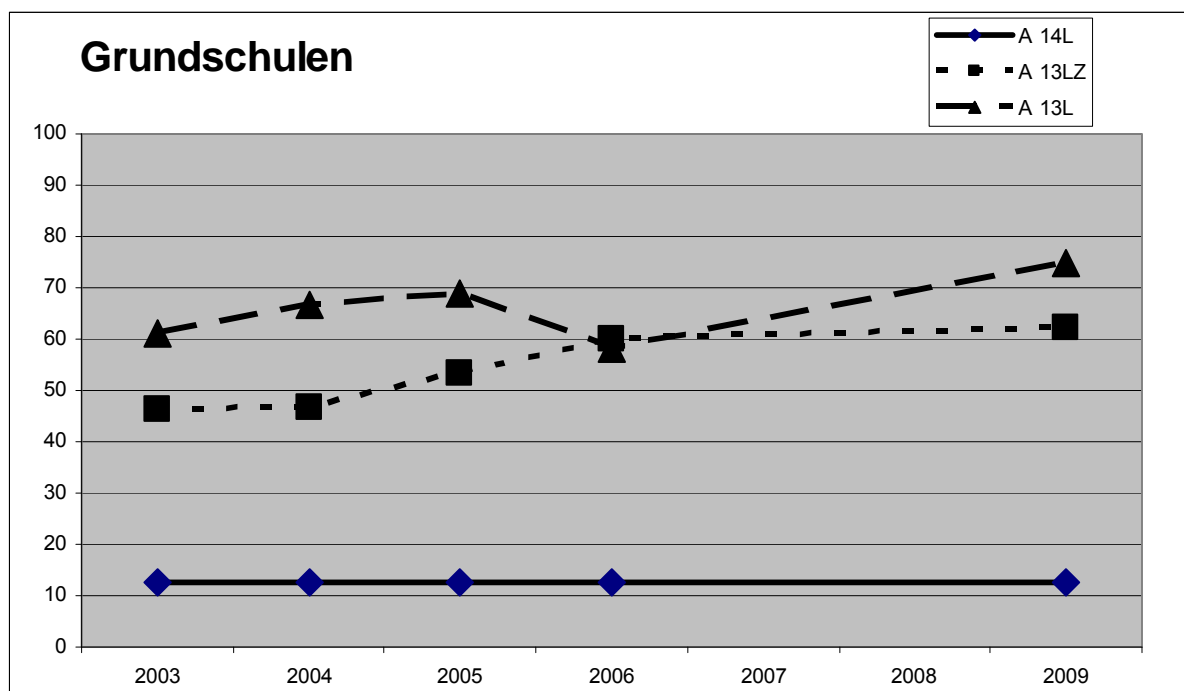
Ein gemeinsamer Blick wird auf die vergangene gemeinsame Arbeit geworfen. Rückmeldungen über die Moderation.

### **Weitere Maßnahmen und Ziele für die Ansprechpartnerinnen an Grund-, Haupt- und Förderschulen in Gleichstellungsfragen:**

- Vorstellung der Frauenförderpläne
- Prävention gegen sexuellen Missbrauch in Zusammenarbeit mit dem Kinderschutzbund und dem Jugendamt
- Propagierung der Kooperationsvereinbarungen in Zusammenarbeit mit der Schulberatungsstelle
- Beratung und Empfehlungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer in Zusammenarbeit mit den Personalräten
- Neue Aufgaben der Ansprechpartnerin unter Berücksichtigung des Genderaspektes / Gleichberechtigung am Arbeitsplatz Schule und Studienseminar

## Schulamt Kleve

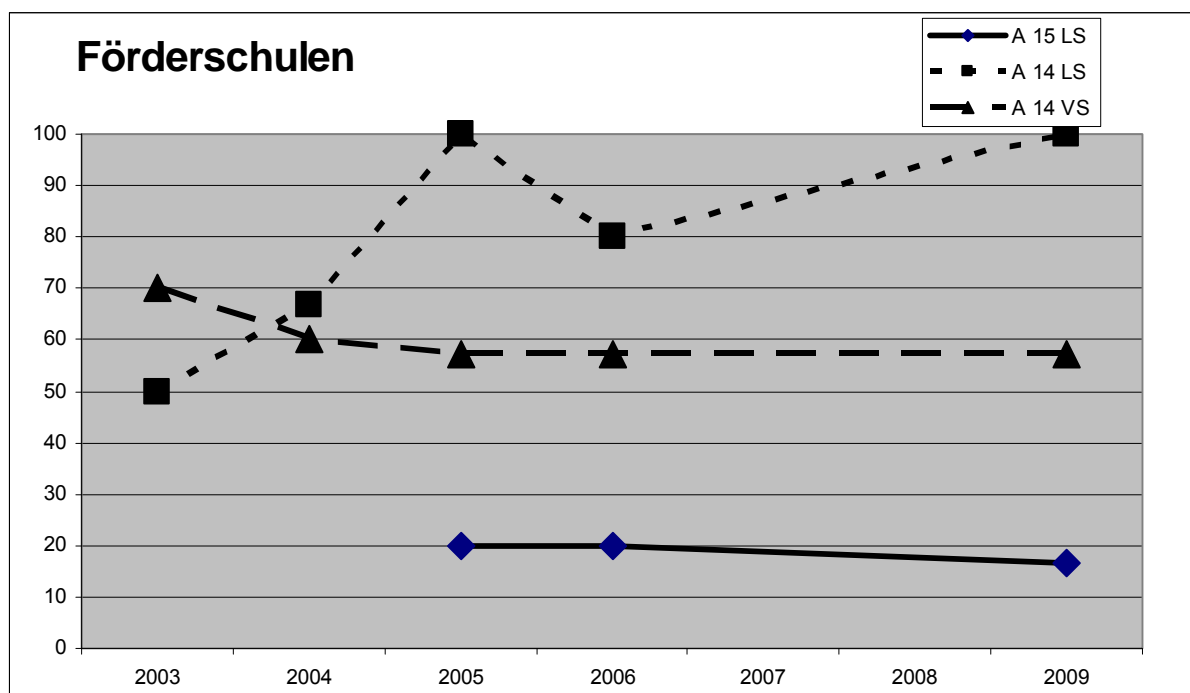
Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt für den Kreis Kleve Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr	12/2003	12/2004	12/2005	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		86,5	87,1	87,2	88,8	+ 1,6
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	+ 0,0
Schulleitung A 13LZ	46,4	46,7	53,3	60,0	62,1	+ 2,1
Schulleitung A 13L	61,1	66,7	68,8	58,3	75,0	+ 16,7
Schulleitung A 12L	50,0	100,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 13V	60,0	66,7	71,4	66,7	60,0	- 6,7
Stellvertretende Schulleitung A 12V	69,6	66,7	73,9	77,8	77,8	+ 0,0
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12		100,0				



Wie im letzten Frauenförderplan prognostiziert, hat sich der Anteil an Frauen im Schulleitungsbereich weiter erhöht.

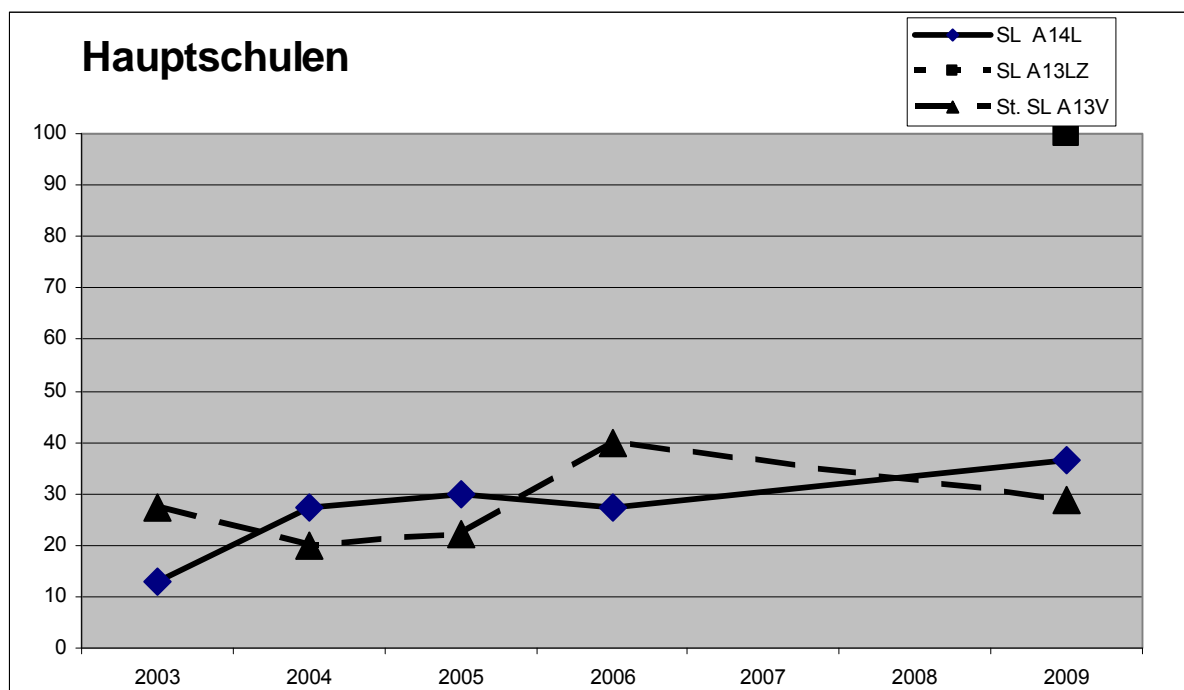
Im Bereich der Schulleitungsstellen A13LZ konnten im Berichtszeitraum 3 Stellen durch Frauen besetzt werden. Der Rückgang im Bereich der stellvertretenden Schulleitung A13V erklärt sich durch die Entpflichtung von 2 Stelleninhaberinnen und durch Pensionierungen, bzw. Freistellung in der Altersteilzeit. Die dadurch freigewordenen Stellen befinden sich derzeit noch im Besetzungsverfahren.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt für den Kreis Kleve						
Förderschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 12/2003 – 12/2006 – 12-2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr	12/2003	12/2004	12/2005	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		70,2	70,6	72,4	74,4	+ 2,0
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 16						
A 15 LS			20,0	20,0	16,7	- 3,3
A 14 LS	50,0	66,7	100,0	80,0	100,0	+ 20,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V						
A 14 VS	70,0	60	57,1	57,1	57,1	+ 0,0
Fachleitung A 13	100,0	10,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
A 15						
A 14				100,0	100,0	+ 0,0
A 13 S1	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0



Im Bereich der Förderschulen ist der Frauenanteil nahezu konstant geblieben, bzw. im Bereich der Schulleitungsstellen A14LS weiter gestiegen. Bei den A15LS Schulleiterstellen ist eine durch Pensionierung der bisherigen Stelleninhaberin frei gewordene Stelle durch einen männlichen Kollegen besetzt worden.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt für den Kreis Kleve						
Hauptschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr	12/2003	12/2004	12/2005	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		51,9	51,8	52,6	55,2	+ 2,6
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L	13,0	27,3	30,0	27,3	36,4	+ 9,1
Schulleitung A 13 LZ					100,0	+ 100,0
A 13L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V	27,3	20,0	22,2	40,0	28,6	- 11,4
A 12V	33,3	22,2	14,3	14,3	20,0	+ 5,7
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K	0,0	50,0	50,0	0,0	100,0	+ 100,0
Fachleitung A 12/ A 13			100,0	100,0	100,0	+ 0,0
A 13 S1	33,3	37,5	27,3	30,8	26,7	- 4,1

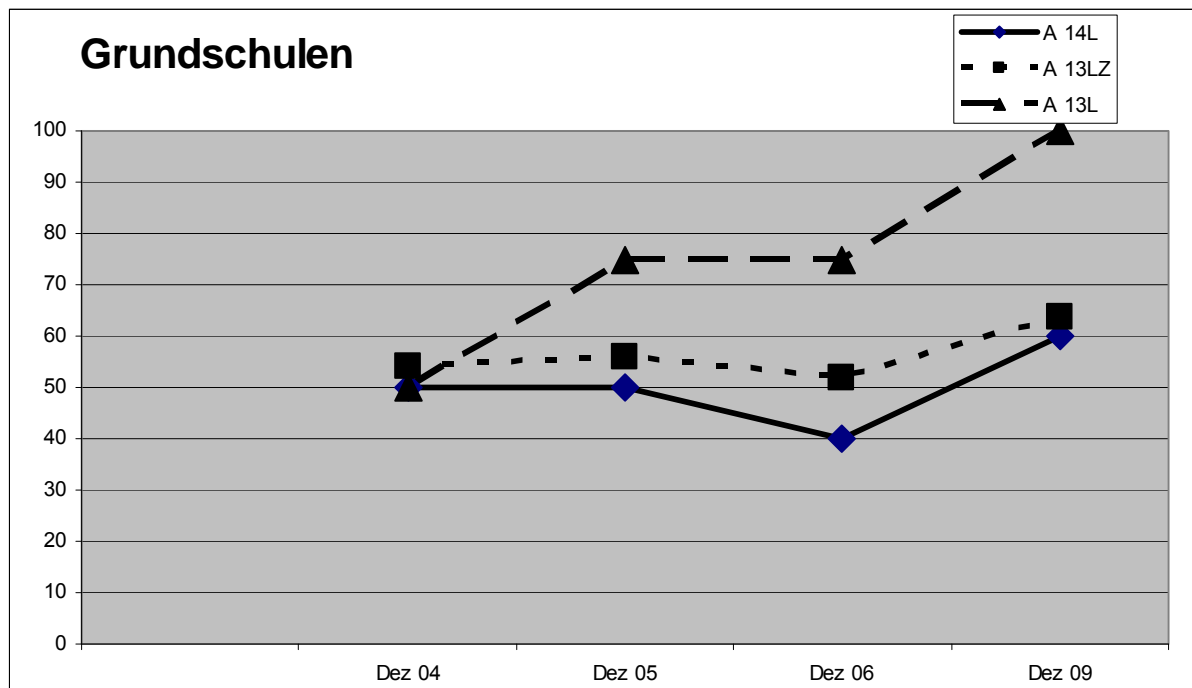


Bei den Hauptschulen hat die Besetzung von Schulleiterstellen und insbesondere von stellvertretenden Schulleiterstellen A12K durch Frauen weiter zugenommen.

Der Rückgang im Bereich der stellvertretenden Schulleiterstellen A13V ist durch Pensionierung der bisherigen Stelleninhaberinnen zu erklären. Die freigewordenen Stellen befinden sich noch im Besetzungsverfahren.

## Schulamt Krefeld

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Krefeld Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 12/20004 – 12/2005 – 12/2006 - 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr		12/2004	12/2005	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		91,5	92,1	91,5	92,3	+ 0,8
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L		50,0	50,0	40,0	60,0	+ 20,0
Schulleitung A 13LZ		54,2	56,0	52,0	63,6	+ 11,6
Schulleitung A 13L		50,0	75,0	75,0	100,0	+ 25,0
Schulleitung A 12L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V		66,7	66,7	100,0	100,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V		76,0	75,0	84,0	87,5	+ 3,5
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12				100,0		



Die Analyse der Beschäftigungssituation in Funktionsstellen an Grundschulen im Schulamt für die Stadt Krefeld macht deutlich, dass der Frauenanteil überproportional hoch und im Vergleich zu 2004 bis 2009 sogar leicht angestiegen ist.

Die Gesamtzahl der Lehrerinnen ist im Vergleichszeitraum leicht um 0,8 %-Punkte gestiegen.

In Grundschulen ist zudem Teilzeit immer noch Frauensache.

Schaut man sich die Besetzung der Funktionsstellen an, stellt man fest, dass Schulleiterinnen in der Besoldungsstufe A 14 zu 60 %, in der Besoldungsstufe A 13 Z mit 63 % und in der Besoldungsstufe A 13 mit 100 % vertreten sind.

Das ist ein Zuwachs in der Besetzung in der Schulleitungsfunktion durch Frauen zwischen 20- und 25 %-Punkten .

Stellvertretende Schulleitungen sind überproportional hoch mit Frauen besetzt.

Die Besetzung der Konrektorstellen durch Frauen in der Besoldungsstufe A 13 beträgt 100% und in der Besoldungsstufe A 12F beträgt 87 %.

Bei den stellvertretenden Schulleitungen ist demnach ein Zuwachs von 3,5 %-Punkten durch Frauen zu verzeichnen.

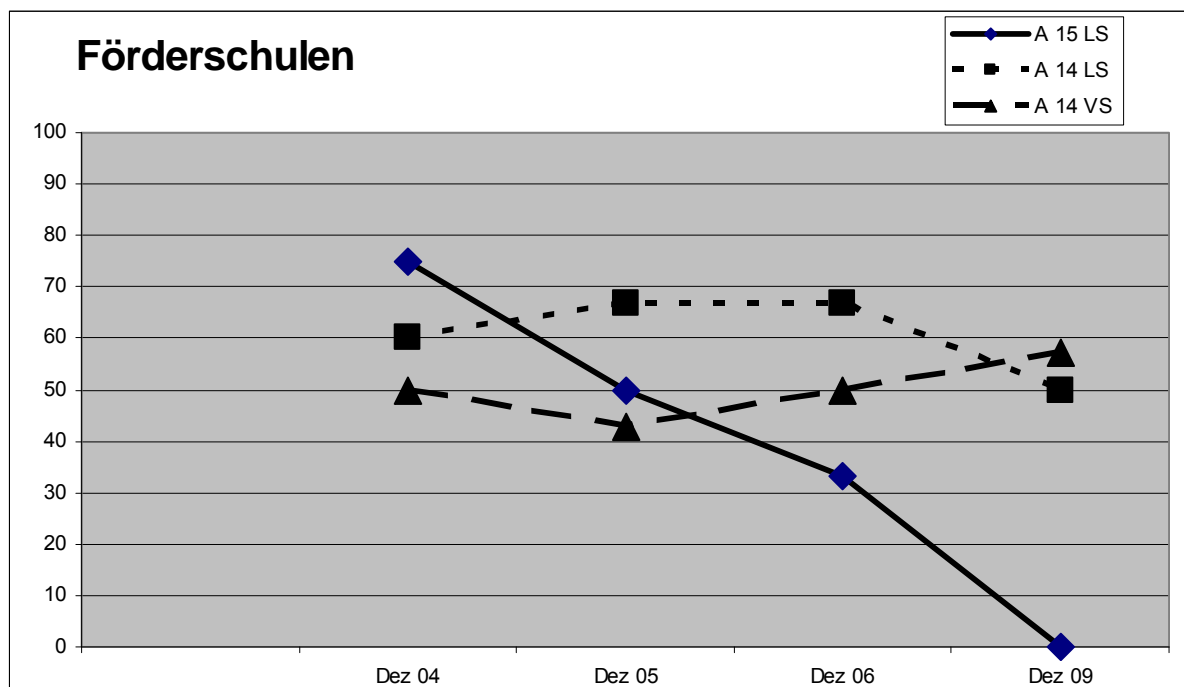
In den letzten Jahren wurden durch die Schulaufsicht vermehrt Frauen ermuntert, sich für Beförderungssämter zu bewerben.

Auf diese Weise konnte der Frauenanteil in Schulleitungs- und Stellvertreterfunktionen erhöht werden. Geeignete Frauen, deren Kinder der Betreuung durch die Eltern weitgehend entwachsen sind, reduzieren häufig ihre Arbeitszeit und signalisieren allerdings wenig Interesse für Schulleitungsaufgaben.

Das zeigt der hohe Anteil der Teilzeitkräfte bei Grundschullehrerinnen.

Das bedeutet, dass das Ziel der Gleichstellung in der Besetzung der Funktionsstellen an Grundschulen erreicht bzw. sogar überschritten ist.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Krefeld						
Förderschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 12/2004 – 12/2005 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr		12/2004	12/2005	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		81,3	80,8	81,8	81,5	- 0,3
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 16						
Schulleitung A 15 LS		75,0	50,0	33,3	0,0	- 33,3
Schulleitung A 14 LS		60,0	66,7	66,7	50,0	- 16,7
Stellvertr. Schulleitung A 15						
Stellvertr. Schulleitung A 14 VS		50,0	42,9	50,0	57,1	+ 7,1
Fachleitung A 13		66,7	50,0	50,0	66,7	+ 16,7
A 15						
A 14						
A 13 S1						



Die Analyse der Beschäftigungssituation an den Förderschulen im Schulamt für die Stadt Krefeld macht deutlich, dass der gesamte Frauenanteil mit etwa 81,5 % im Vergleich zu 2004 bis 2009 um 0,3 %-Punkte leicht gesunken ist.

Von den Teilzeitbeschäftigten sind 60 % Frauen.

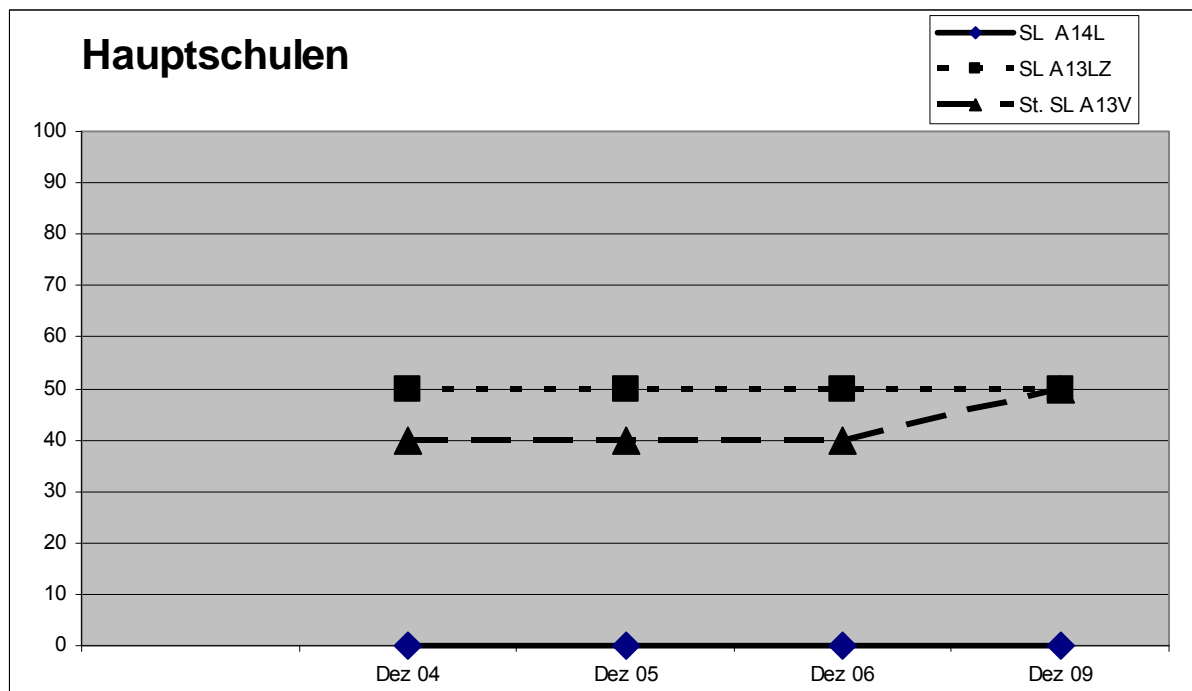
Wie an den Grund- und Hauptschulen ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen auch in der Förderschule besonders hoch. Er ist auch im Vergleichszeitraum gleich geblieben.

Schulleitungsstellen mit der Besoldungsstufe A 16 sind im Förderschulbereich nicht eingerichtet.

Der Anteil der Frauen in Schulleitung in der Besoldungsgruppe A 15 ist um 33 %-Punkte gesunken. Das mag mit der fehlende Ressource von Schulleitungsstellen mit der Besoldungsstufe A 15 zusammenhängen.

Ebenso ist in der Besoldungsgruppe A 14 der Anteil der Frauen in Führungspositionen in der Förderschule um 16,7 %-Punkte gesunken.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Krefeld Hauptschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 12/2004 – 12/2005 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr		12/2004	12/2005	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		62,6	64,0	65,5	62,3	- 3,2
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L		0,0	0,0	0,0	0,0	+ 0,0
Schulleitung A13 LZ		50,0	50,0	50,0	50,0	+ 0,0
Schulleitung A13 L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V		40,0	40,0	40,0	50,0	+ 10,0
A 12V		33,1	66,7	100,0	66,7	- 33,3
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12/ A 13						
A 13 S1		100,0	66,7	50,3	50,0	- 0,3



Die Analyse der Beschäftigungssituation an den Hauptschulen im Schulamt für die Stadt Krefeld macht deutlich, dass der Frauenanteil leicht gesunken ist. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist immer noch besonders hoch. Auch hier ist die Teilzeitbeschäftigung „Frauensache“.

Ein völlig anderes Bild ergibt die Analyse der Besetzung der Funktionsstellen in dieser Schulform.

Der Anteil von Frauen in Schulleitung in den Besoldungsstufen A 14 und A 13 stagniert.

Der Anteil der stellvertretenden Schulleitung in der Besoldungsstufe A 13 ist leicht gestiegen (um 10 %-Punkte), während der Anteil der Konrektorinnen mit der Besoldungsstufe A 12 um 33,3 %-Punkte rückläufig ist.

Dies mag u.a. mit der Schließung von Hauptschulen und der unterhältigen Beschäftigung zusammenhängen oder aufgrund des demographischen Wandels zustande gekommen sein.

Kleinen Systemen droht der Wegfall von Funktionsstellen mit dieser Besoldungsgruppe oder mag auf den Status der unterhältigen Beschäftigung zurückzuführen sein.

**Schulformbezogene Ziele und Maßnahmen für Grund-,  
Haupt- und Förderschulen im Schulamt für die Stadt Krefeld  
im Zeitraum 2007 bis 2010**

<p><b>Ziele der Maßnahme</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Abstimmung der Planung mit Moderatorinnen</li> <li>*Erstellung teilnehmerorientierter Angebote</li> <li>*Veröffentlichung der Vorhaben und Schwerpunkte</li> <li>*Dokumentation von Maßnahmen</li> <li>*Vernetzung von Maßnahmen und Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen</li> <li>*Auswertung der Maßnahmen</li> </ul>
--

<b>Teilziele der Maßnahme</b>	<b>Schritte zur Umsetzung</b>	<b>Controlling</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>*Erstellung eines Jahresplans der Vorhaben</li> <li>*Aktivierung der Ansprechpartnerinnen in den Schulen</li> <li>*Sensibilisierung der Kolleginnen und Kollegen in jeder Schule</li> <li>*Durchführen von Dienstbesprechungen für APs zum               <ul style="list-style-type: none"> <li>-Personalrecht,</li> <li>-der Aufgabe und Rolle der APs</li> <li>-zu Fragen und Antworten um die Gleichstellungsaufgabe</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Regelmäßige Teilnahme an Frauenpolitischen Foren in Krefeld</li> <li>*Regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen und Dienstbesprechungen der BZRG (Anlage A)</li> <li>*Teilnahme an der Landestagung FUMA</li> <li>*Sammeln, Sichten, dokumentieren und weiterleiten von Artikeln der Fachzeitschriften, Medien und Informationen aus Fachtagungen an die APs</li> <li>*Monatliche Planungstreffen mit Moderatorinnen der Nachbarschulämter</li> <li>*Regelmäßige Dienstbesprechungen mit den APs zu nachgefragten und aktuellen Themen (Anlage B)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Erstellung eines Katasters der APs aller Grund-Haupt- und Förderschulen im Zuständigkeitsbereich des Schulamtes für die Stadt Krefeld zu Beginn jeden Schuljahres</li> <li>*Mündliches und schriftliches Feedback nach Veranstaltungen und Dienstbesprechungen</li> <li>*Erstellen von Protokollen und Aufzeichnungen der Maßnahmen und Tätigkeiten</li> <li>*Jährliche Auswertung der Maßnahmen</li> <li>*Regelmäßige Telefonate und Aussprachen mit der Gleichstellungsbeauftragten Schulrätin</li> </ul>



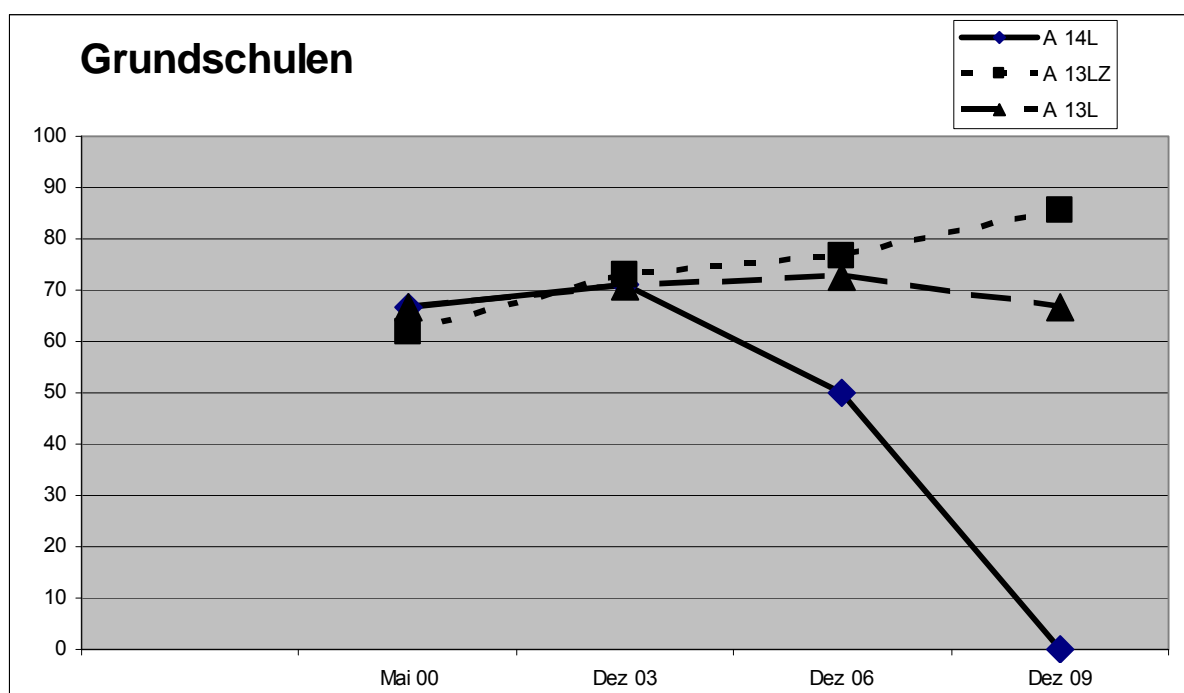
## Moderation der Fortbildungen für Ansprechpartnerinnen im Schulamt KR und MG für Grund- Haupt- und Förderschulen

1. Reflexive Koedukation
2. Fobi für neue AP : Das Aufgabenfeld der Ansprechpartnerin
3. Fobi für AP: Neue Möglichkeiten für Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in KR
4. Fobi für AP Thema: Gewaltprävention, ein Modellprojekt für die 1.-6. Klasse, Referentin: Fr. Jennissen
5. Jungenarbeit – Mädchenarbeit

Die Fortbildungen wurden wegen der hohen Nachfrage teils mehrfach angeboten.

## Schulamt Mettmann

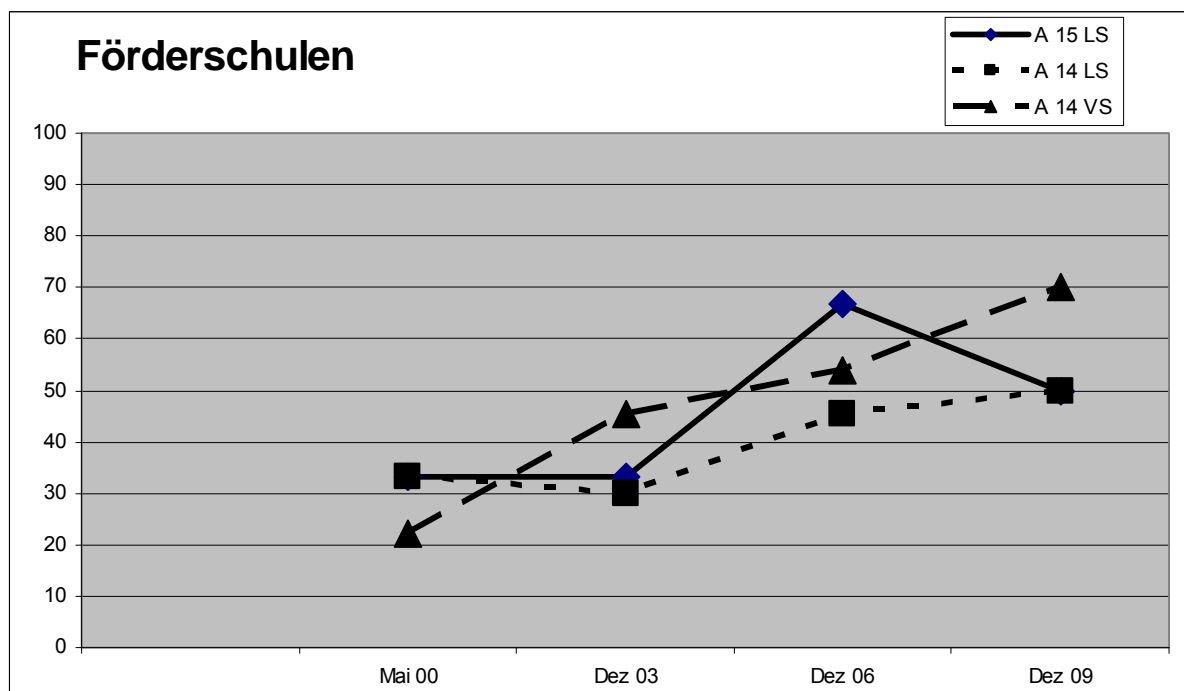
Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Mettmann Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 5/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr		05/2000	12/2003	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen				94,2	95,1	+ 0,9
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L		66,7	71,0	50,0	0,0	- 50,0
Schulleitung A 13 LZ		62,0	72,9	76,5	85,5	+ 9,0
Schulleitung A 13L		66,7	70,6	72,7	66,7	- 6,0
Schulleitung A 12L		100,0	100,0	100,0		
Stellvertretende Schulleitung A 13V		100,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V		84,6	89,5	95,7	88,6	- 7,1
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12 FL				100,0	100,0	+ 0,0



Der Frauenanteil in der Grundschule beträgt 95,1%.

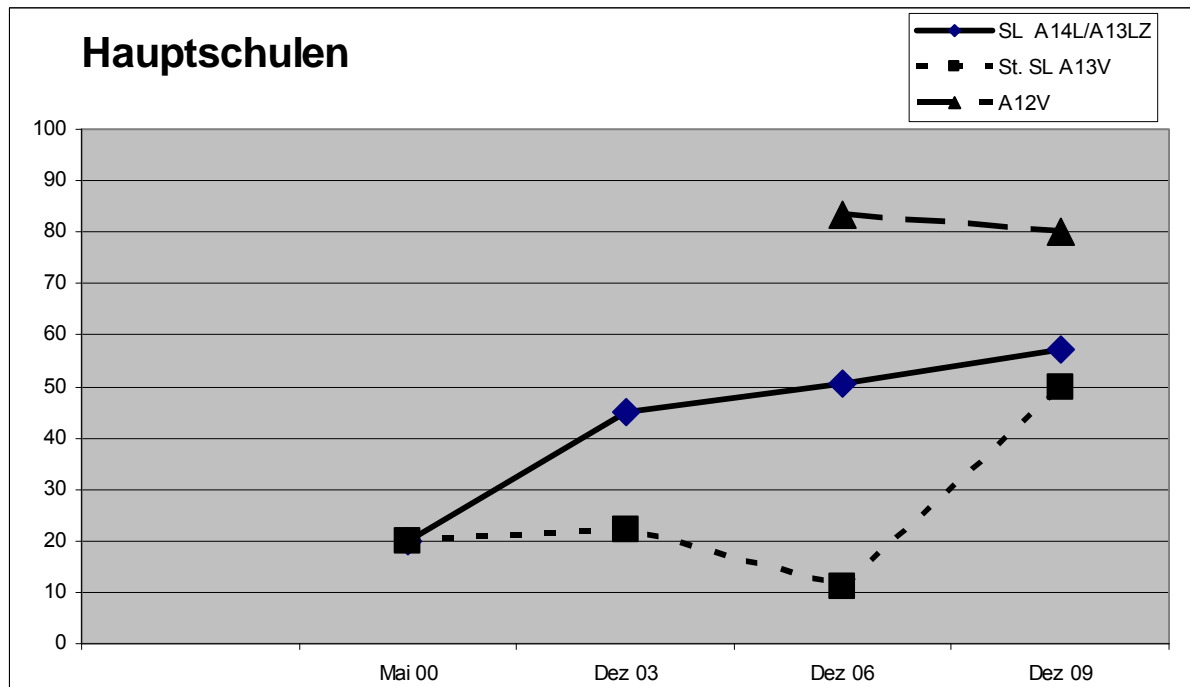
Bei den Schulleitungsstellen ist eine Steigerung um 9%-Punkte (A 13 LZ) auf 85,5% und ein Absinken um 6,0%-Punkte (A 13L) auf 66,7% zu erkennen.  
 Der Frauenanteil der stellvertretenden Schulleitungen hat sich um 7,1%-Punkte auf 88,6% verringert.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Mettmann						
Förderschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 5/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr		05/2000	12/2003	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		74,0	73,8	75,7	77,8	+ 2,1
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 16						
A 15 LS		33,3	33,3	66,7	50,0	- 16,7
A 14 LS		33,3	30,0	45,5	50,0	+ 4,5
Stellvertretende Schulleitung A 15V						
A 14 VS		22,2	45,5	53,8	70,0	+ 16,2
Fachleitung A 13						
A 15				100,0	66,7	- 33,3
A 14						
A 13 S1				82,0		



Der Frauenanteil in der Förderschule beträgt 77,8%. Bei den Schulleitungsstellen ist ein Rückgang um 16,7%-Punkte (A 15LS) und eine Steigerung um 4,5%-Punkte (A14LS) auf jeweils 50% zu erkennen. Im Bereich der stellvertretenden Schulleitungen erfolgte ein Anstieg um 16,2%-Punkte auf 70,0%.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Mettmann Hauptschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 5/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr		05/2000	12/2003	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		67,0	67,8	68,1	70,1	+ 2,0
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L/A 13LZ		20,0	45,0	50,7	57,1	+ 6,4
Schulleitung A 14L					55,6	
Schulleitung A 13LZ					66,0	
A 13L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V		20,0	22,2	11,1	50,0	+ 38,9
A 12V				83,3	80,0	- 3,3
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12/ A 13				100,0	100,0	+ 0,0
A 13 S1				11,1	16,7	+ 5,6



Der Frauenanteil in der Hauptschule beträgt 70,1%.

Bei den Schulleitungsstellen ergibt sich eine Steigerung von 6,4%-Punkte auf 57,1%.

Der Frauenanteil der stellvertretenden Schulleitungen hat sich erfreulicherweise um 38,9%-Punkte auf 50,0% erhöht.

### Fazit

Insgesamt sind Frauen im Bereich der Förder- und Hauptschulen in Leitungspositionen immer noch unterrepräsentiert, besonders in der jeweils höchsten schulformspezifischen Besoldungsstufe.

So ist der Frauenanteil an den Schulleitungspositionen an Förderschulen weiterhin gering. Hieraus ergibt sich ein großer Handlungsbedarf, Frauen für diese Stellen in Förderschulen zu gewinnen.

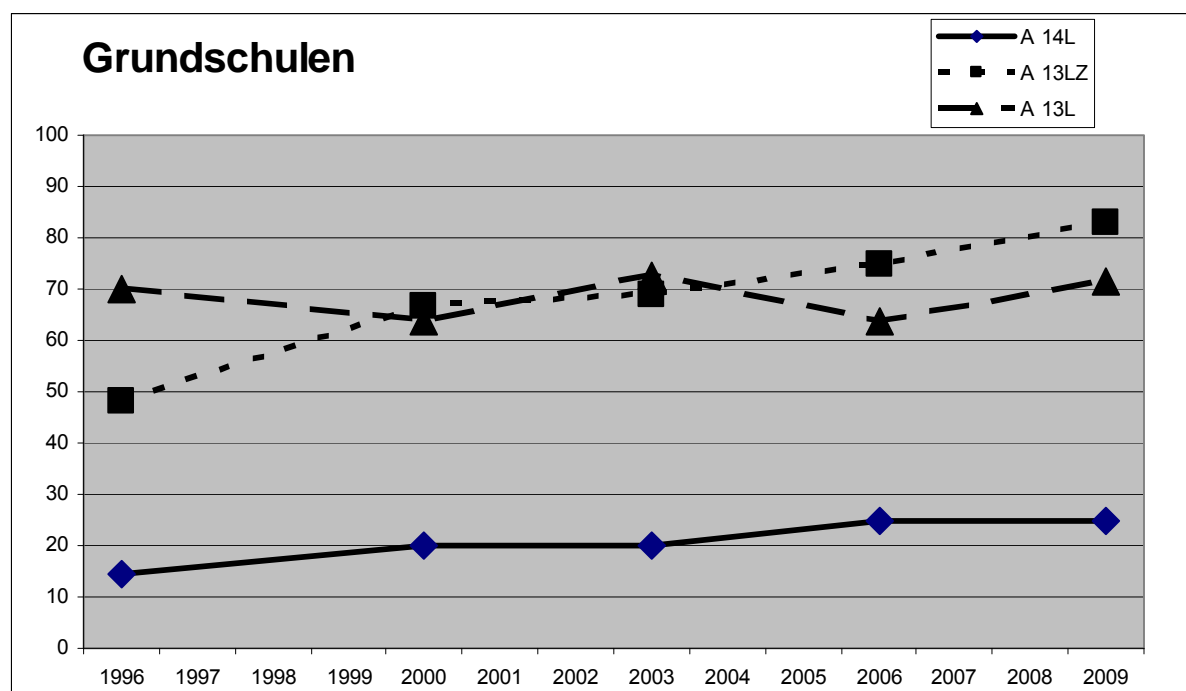
Während der Geltungsdauer des letzten Frauenförderplans ist für die Stellen der stellvertretenden Schulleitung im Bereich Haupt- und Förderschule eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils zu beobachten.

Auch wenn die Situation in den Grundschulen optimistisch stimmt, ist bei allen Schulformen weiterhin eine Steigerung des Frauenanteils in Beförderungs- und Funktionsstellen erstrebenswert.

Die Vereinbarkeit von Familie und Funktionsstelle bleibt für viele Lehrerinnen weiterhin schwer vorstellbar, da sie vor allem familiär organisiert und getragen werden muss.

## Schulamt Mönchengladbach

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Mönchengladbach						
Grundschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 05/96 – 05/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr	05/1996	05/2000	12/2003	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen				89,5	90,7	+ 1,2
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L	14,3	20,0	20,0	25,0	25,0	+ 0,0
Schulleitung A 13LZ	48,3	66,7	69,0	75,0	82,8	+ 7,8
Schulleitung A 13L	70,0	63,6	72,7	63,6	71,4	+ 7,8
Schulleitung A 12L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V	25,0	33,3	60,0	50,0	66,7	+ 16,7
Stellvertretende Schulleitung A 12V	87,0	82,6	77,3	83,3	81,3	- 2,0
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12	57,6	66,7	60,0	63,6	70,0	+ 6,4



Im Zeitraum von 2006 bis 2009 hat sich der Anteil der Frauen im Lehramt der Grundschule um 1,2 %-Punkte auf 90,7 % erhöht.

Die Anzahl der Frauen im Bereich der Schulleitungsstellen mit der Besoldung A 14 ist bei 25 % geblieben, was darauf zurückzuführen ist, dass es in dem Bereich keine personellen Veränderungen gegeben hat. In den Besoldungsgruppen A 13 LZ und A 13 L sind die Frauenanteile jeweils um 7,8 %-Punkte angestiegen. Im Bereich der neu besetzten Schulleitungsstellen sind im Berichtszeitraum ausschließlich Frauen ernannt worden.

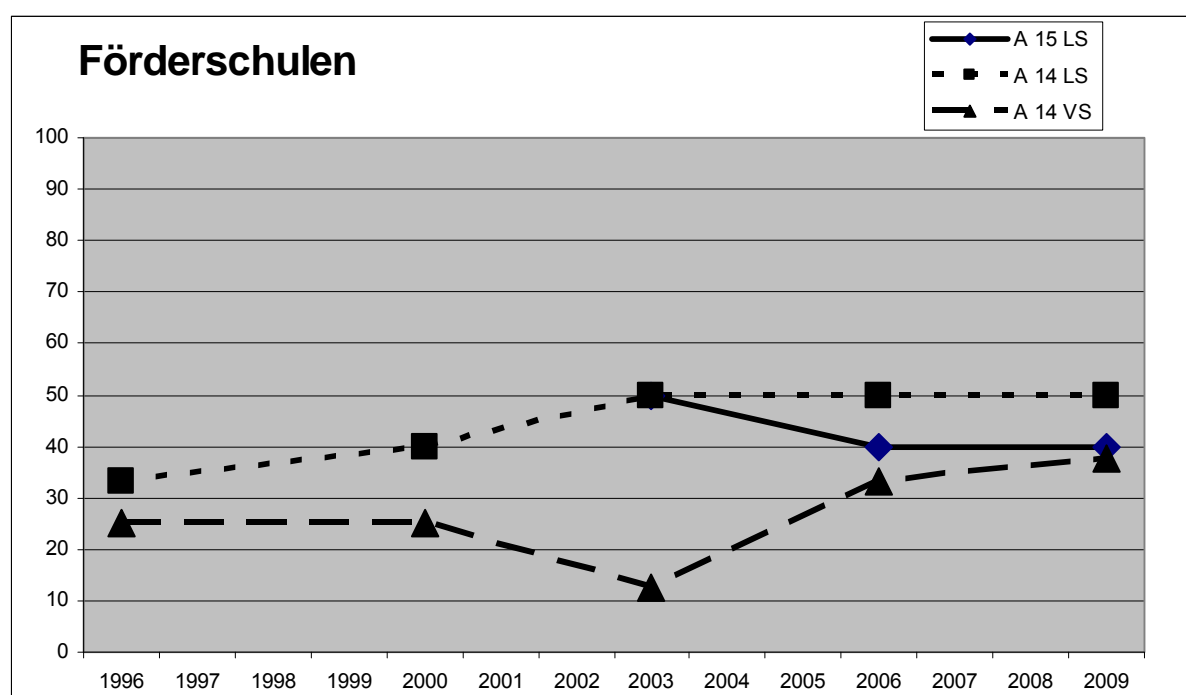
Ein deutlicher Anstieg des Anteils an Frauen ist im Bereich der stellvertretenden Schulleitungen A 13 zu verzeichnen. Hier stieg der Anteil um 16,7 %-Punkte auf insgesamt 66,7%. Hier kündigt sich an, dass künftig der Anteil der Frauen in Schulleitungspositionen weiter ansteigen wird, da die künftigen Rektorinnen aus dem Kreis der Konrektorinnen kommen. Innerhalb der Besoldungsgruppe der stellvertretenden Schulleitungen A 12 ist der Anteil von Frauen um 2,0 %-Punkte gesunken und liegt bei

81,3 %. Diese Entwicklung steht im Zusammenhang mit der Schließung kleiner Systeme bzw. auch mit der Bildung von Schulverbänden.

Insgesamt entspricht der Anteil der Frauen in Leitungspositionen noch nicht dem Anteil von Frauen im Lehramt der Grundschule.

Im Bereich Fachleitung ist der Anteil der Frauen um 6,4 %-Punkte gestiegen und liegt nun bei 70,0 %, was immer noch deutlich unter dem Anteil der Frauen im Lehramt liegt.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Mönchengladbach						
Förderschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 05/96 – 05/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr	05/1996	05/2000	12/2003	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen				74,6	74,2	- 0,4
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 16						
A 15 LS			50,0	40,0	40,0	+ 0,0
A 14 LS	33,3	40,0	50,0	50,0	50,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V						
A 14 VS	25,0	25,0	12,5	33,3	37,5	+ 4,2
Fachleitung A 13						
A 15						
A 14					0,0	
A 13 S1						



Der Anteil der Lehrerinnen im Förderschulbereich liegt bei 74,2 % und ist damit im Vergleich zu 2006 unwesentlich (0,4 %-Punkte) gesunken.

Der Anteil der Stelleninhaberinnen im Bereich der Schulleitungsstellen A 15 liegt bei 40 % und ist damit im Vergleich zu 2006 gleich geblieben.

Das gilt auch für die Schulleitungsstellen A14. Hier liegt der Anteil der Frauen unverändert bei 50 %.

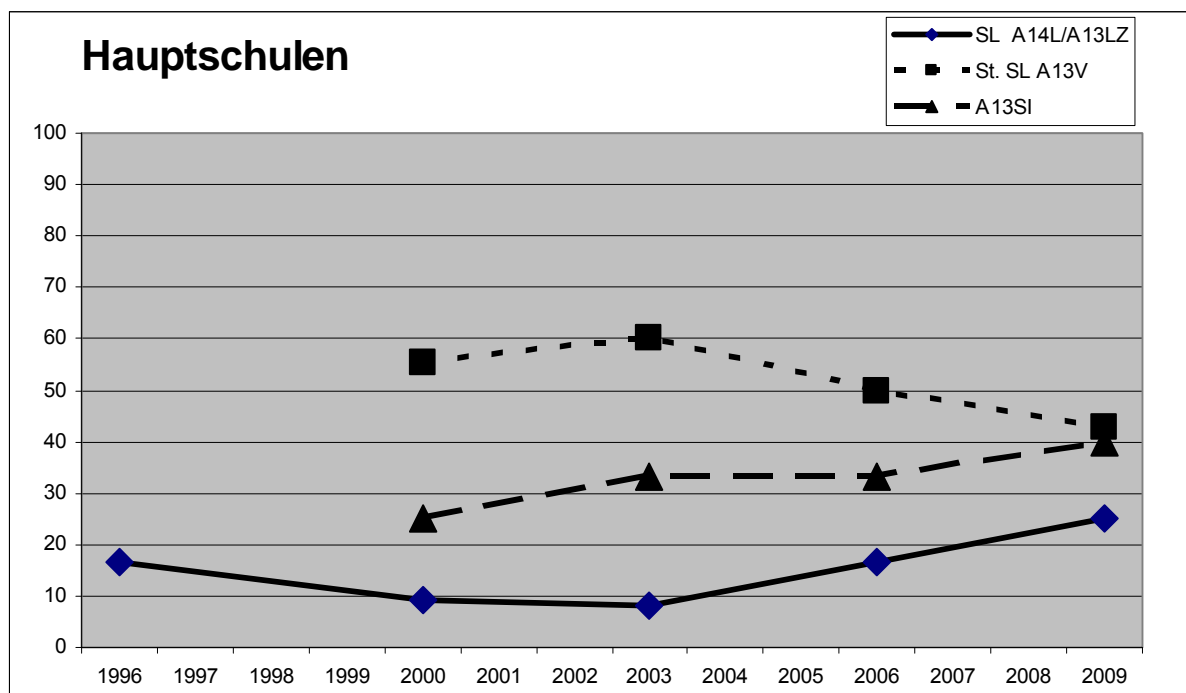
Im Bereich der Schulleitungsstellen hat es im Berichtszeitraum keine wesentlichen Veränderungen gegeben.

Von den Stellen im Bereich der stellvertretenden Schulleitungen sind 37,5 % von Frauen besetzt. Hier ist der Anteil seit 2006 um 4,2 %-Punkte gestiegen.

Der Anteil von Frauen bei Fachleitungsstellen ist von 66,6 % auf 33,3 % gesunken.

Auch im Bereich der Förderschule sind Frauen hinsichtlich ihres Anteils an der Gesamtzahl von Lehrkräften innerhalb der Funktionsstellen deutlich unterrepräsentiert.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Mönchengladbach						
Hauptschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 05/96 – 05/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr	05/1996	05/2000	12/2003	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen				59,4	59,3	- 0,1
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L/A 13LZ	16,7	9,1	8,3	16,7	25,0	+ 8,3
A 14I					14,3	
A 13LZ					40,0	
A 13L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V		55,5	60,0	50,0	42,9	- 7,1
A 12V	50,0	50,0	0,0	100,0		
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K			100,0	50,0	100,0	+ 50,0
Fachleitung A 12/ A 13						
A 13 S1		25,0	33,3	33,3	40,0	+ 6,7



Im Zeitraum von 2006 bis 2009 ist der Anteil der Frauen im Lehramt der Hauptschule nahezu gleich geblieben. Er sank um 0,1 %-Punkte auf 59,3 %.

Der Anteil der Frauen im Bereich der Schulleitungsstellen mit der Besoldung A 14 liegt bei 14,3 %. Und liegt damit deutlich unter dem Anteil der Frauen im Lehramt der Hauptschule.

Innerhalb der Besoldungsgruppe A 13 ist der Anteil von Frauen mit 40,0 % deutlich höher.

Im Bereich der stellvertretenden Schulleitungen liegt der Anteil von Frauen bei 42,9 % und ist um 7,1 %-Punkte geringer als 2006. Die Funktionsstellen im Bereich 2. Konrektorin sind zu 100% durch Frauen besetzt. 2006 waren es 50%.

In der Hauptschule entspricht der Anteil der Frauen in Funktionsstellen nicht dem Anteil der Frauen in der Schulform insgesamt. Auch hier sind die Frauen in Leitungspositionen unterrepräsentiert.

A 13 Stellen an der Hauptschule sind zu 40% durch Frauen besetzt. Hier ist der Anteil seit 2006 um 6,7 %-Punkte gestiegen.

## **Fortbildungsangebote und Inhalte von Dienstbesprechungen für Lehrerinnen im Rahmen der Frauenförderung und Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen**

Schuljahr 06/07 und 07/08

- Fortführung der Computerkurse:
- Word Aufbau-seminar
- Grundlagen Excel
- Umgang mit Outlook, E-Mail und Internet
- Power Point
- Serienbrief

Die Kurse wurden wegen der hohen Nachfrage mehrfach angeboten.

Schuljahr 2007/08

- 3 Veranstaltungen zur Information über den neuen FFP und Gender Mainstreaming
- Einführungsveranstaltung für Ansprechpartnerinnen
- Reflexive Koedukation – Möglichkeiten zur individuellen Förderung

Schuljahr 2008/09

- Reflexive Koedukation - Jungen- und Mädchenarbeit in der Schule
- Einführungsveranstaltung für neue Ansprechpartnerinnen
- Gewaltprävention

Schuljahr 2009/2010

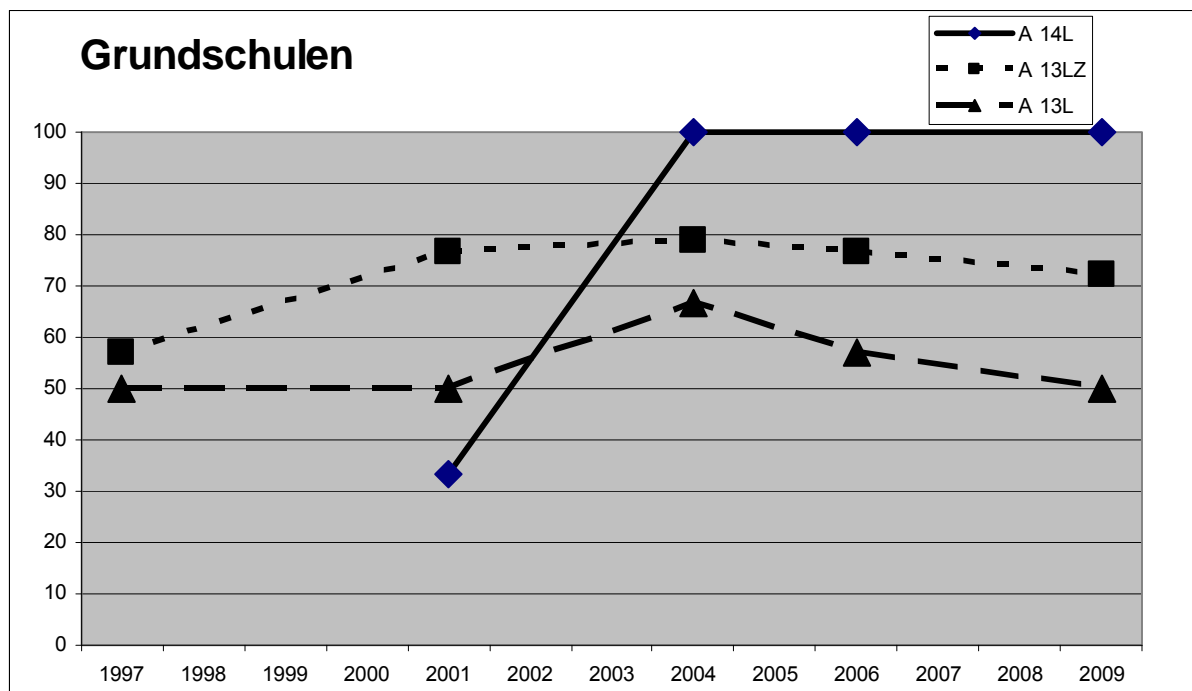
- 2 Einführungsveranstaltungen für neue Ansprechpartnerinnen
- Fortbildung „Jungenarbeit“ und „Zickenkrieg“

In Planung:

- Veranstaltungen zur neuen Rechtslage (geltend ab 01.08.2012)
- Veranstaltung zur reflexiven Koedukation
- Veranstaltung zur gendergerechten Sprache
- Regelmäßig Einführungen für die neuen Ansprechpartnerinnen zu Beginn des Schuljahres

## Schulamt Mülheim

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Mülheim an der Ruhr						
Grundschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 10/1997 – 02/2001 – 12/2004 – 12/2006 – 12/2009 - Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr	10/1997	02/2001	12/2004	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	88,6	89,3	92,1	93,0	91,8	- 1,2
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L		33,3	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
Schulleitung A 13LZ	57,1	76,5	78,9	76,5	72,2	- 4,3
Schulleitung A 13L	50,0	50,0	66,7	57,1	50,0	- 7,1
Schulleitung A 12L				73,1		
Stellvertretende Schulleitung A 13V	50,0	50,0	50,0	100,0	100,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V	85,7	87,5	80,0	81,3	71,4	- 9,9
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12		100,0	100,0	100,0	75,0	- 25,0
A 13S1						

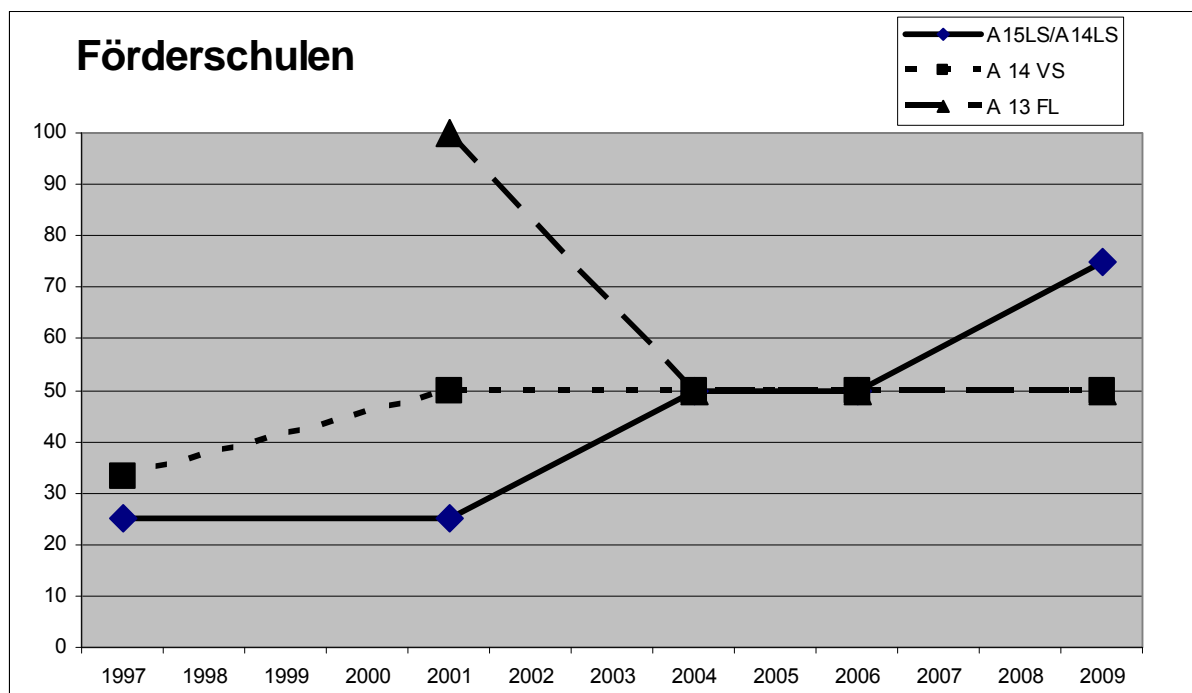


In der Entwicklung der Beförderungs-/Funktionsstellen in dem Bereich der Grundschulen ist im Vergleich zu dem letzten FFP eine Stagnation bzw. ein leichter Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen. Dies liegt daran, dass in dem zugrundeliegenden Zeitraum wegen sinkender Schülerinnen- und Schülerzahlen drei Grundschulverbände eingerichtet wurden. Dadurch fielen jeweils eine weiblich besetzte Schulleitungsstelle A 13LZ und A 13L weg. Trotzdem muss man festhalten, dass mindestens die Hälfte und teilweise sogar alle Schulleitungs- bzw. stellvertretenden Schulleitungsstellen durch Frauen besetzt sind.

Auch der leicht gesunkene Anteil der weiblichen Lehrerinnen ist mit der Einrichtung der Grundschulverbände und außerdem mit der Einstellung einiger Männer zu begründen.

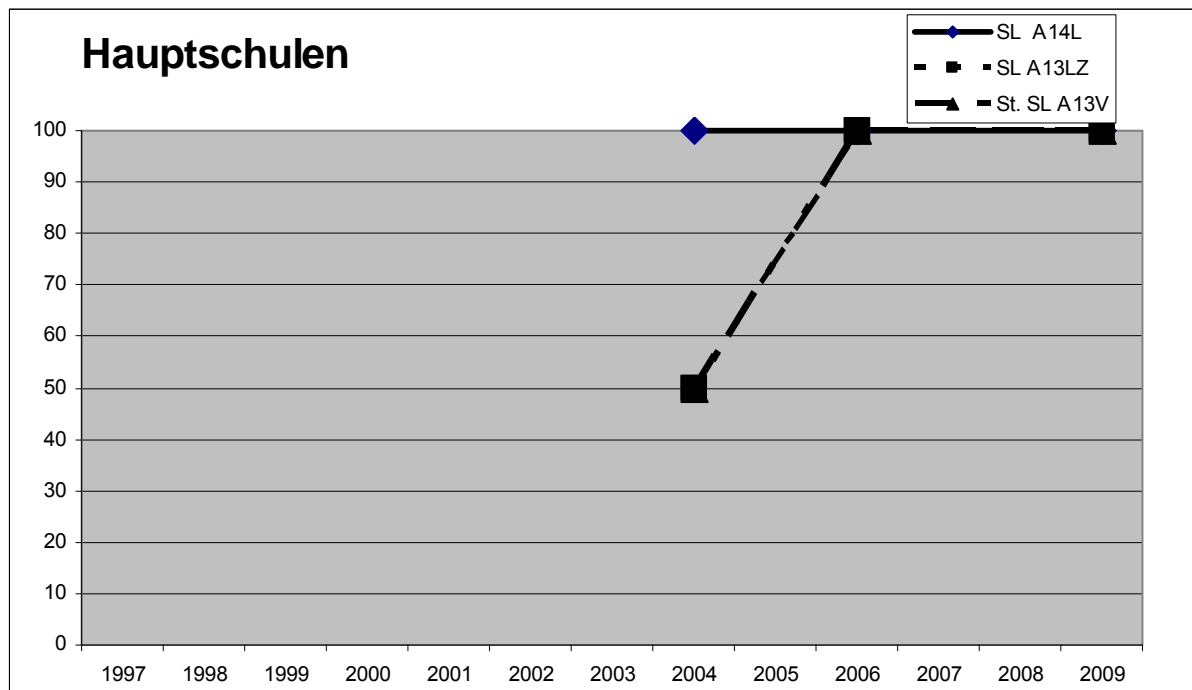


Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Mülheim an der Ruhr						
Förderschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 10/1997 – 02/2001 – 12/2004 – 12/2006 – 12/2009 - Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr	10/1997	02/2001	12/2004	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	72,9	75,8	76,5	79,2	79,4	+ 0,2
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 16						
Schulleitung A 15LS / A 14LS	25,0	25,0	50,0	50,0	75,0	+ 25,0
A 15LS				50,0	50,0	
A 14LS				50,0	100,0	
Stellv. Schulleitung A 15V						
Stellv. Schulleitung A 14VS	33,3	50,0	50,0	50,0	50,0	+ 0,0
Fachleitung A 13						
A 15		100,0	50,0	50,0	50,0	+ 0,0
A 14						
A 13 S1						



Bei nur vier Förderschulen in Mülheim an der Ruhr waren bei den Funktionsstellen im Berichtszeitraum 2007 bis 2009 keine großen Veränderungen zu erwarten. Der Frauenanteil bei der Stellenbesetzung hat sich nur an einer Stelle positiv verändert.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamts Mülheim an der Ruhr						
Hauptschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 10/1997 – 2/2001 – 12/2004 – 12/2006 – 12/2009 - Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr	10/1997	2/2001	12/2004	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	53,2	59,6	61,8	62,9	61,2	- 1,7
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L			100,0	100,0	100,0	+ 0,0
Schulleitung A 13 LZ			50,0	100,0	100,0	+ 0,0
Stellv. Schulleitung A 13V			50,0	100,0	100,0	+ 0,0
Stellv. Schulleitung A 12 V			100,0	100,0	0,0	- 100,0
Fachleitung A 12/ A 13		100,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
A 13S1					0,0	



Bei nur vier Mülheimer Hauptschulen wirken sich Veränderungen einer Stelle sofort drastisch aus. Durch den Wegfall einer Stelle lässt sich der Prozentsprung bei der Stellv. Schulleitung A 12 V erklären.

## **Maßnahmen im Bereich der Frauenförderung / Gleichstellung**

Im Berichtszeitraum 2006 – 2009 haben wir für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen innerhalb der regelmäßigen Dienstbesprechungen vielfältige Arbeitsthemen angeboten, um sie zu ermutigen die vielschichtigen Aufgabenfelder zu bewältigen. Durch einen regen Wechsel der Ansprechpartnerinnen sind zusätzlich zu den neuen Themenfeldern einige Themenkreise immer wiederkehrend besprochen worden (Teilzeit/ Aufgaben der Ansprechpartnerinnen).

Der Arbeitskreis besteht aus Ansprechpartnerinnen der Grundschulen sowie Haupt -und Förderschulen.

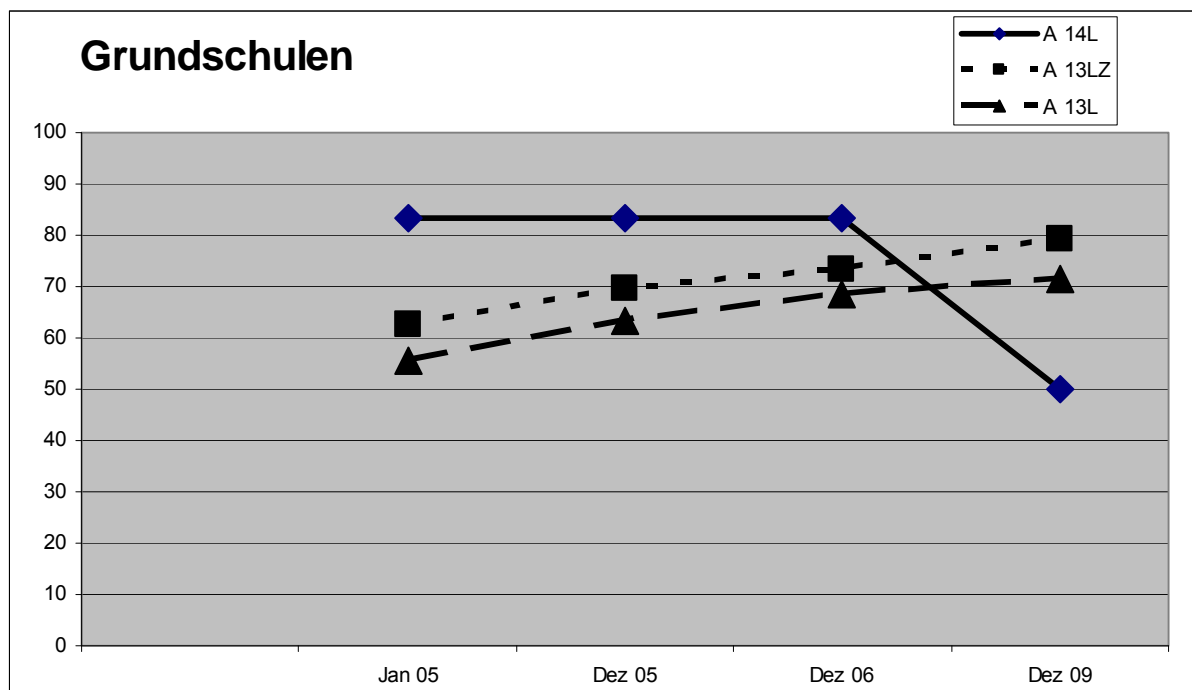
Inhaltliche Themen der Dienstbesprechungen und Fortbildungen waren:

- Vorstellung der Frauenförderpläne sowie der Broschüre zur Gleichberechtigung am Arbeitsplatz Schule
- Veränderungen der Aufgaben und Rolle der Ansprechpartnerinnen im Hinblick auf die eigenverantwortliche Schule
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Überlegungen zu Rahmenbedingungen
- Gender Mainstreaming - Konzept für das Schulprogramm
- Mädchen- und Jungenförderung

Selbstverständlich ermutigen wir Frauen sich für Beförderungssämter zu qualifizieren.

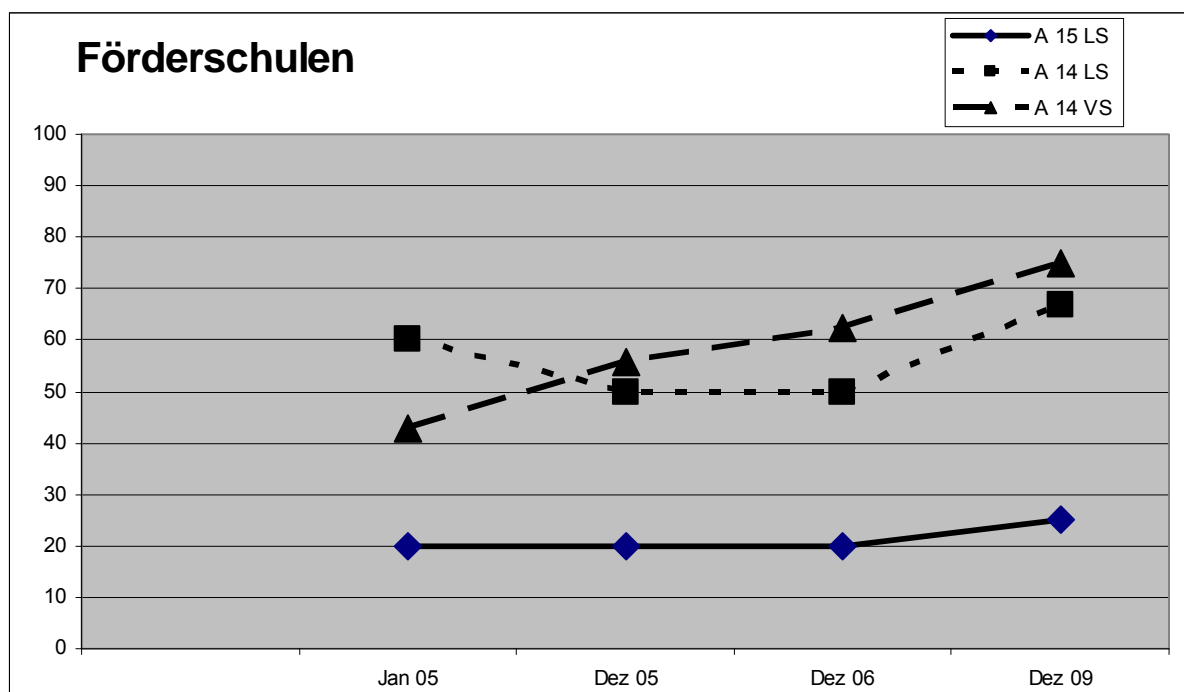
## Schulamt Neuss

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt für den Rhein-Kreis Neuss						
Grundschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 01/2005 – 12/2005 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr		01/2005	12/2005	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		92,5	92,5	93,1	92,9	- 0,2
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L		83,3	83,3	83,3	50,0	- 33,3
Schulleitung A 13LZ		62,5	69,6	73,5	79,2	+ 5,7
Schulleitung A 13L		55,6	63,2	68,4	71,4	+ 3,0
Schulleitung A 12L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V		66,7	60,0	75,0	100,0	+ 25,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V		89,2	87,5	82,4	89,3	+ 6,9
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12		75,0	75,0	80,0	88,8	+ 8,8



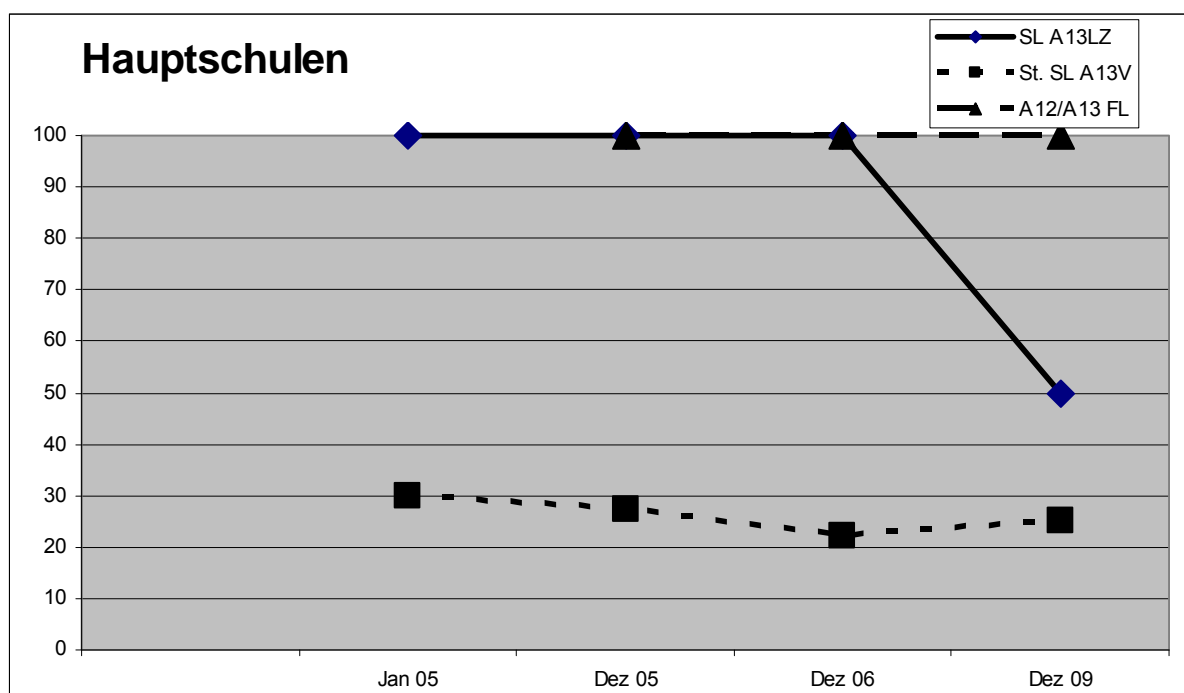
Der statistische Einbruch bei den Leitungsstellen A14 erklärt sich durch das Ausscheiden der Stelleninhaberin und die Rückstufung der Stelle wg. Schülerrückgang. Der Anstieg in der Stellvertretenden Schulleitung ergibt sich durch erfolgte Stellenbesetzung, die 2. Konrektorinnenstelle wurde erstmalig besetzt.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt für den Rhein-Kreis Neuss						
Förderschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 01/2005 – 12/2005 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr		01/2005	12/2005	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		75,4	74,5	73,9	74,3	+ 0,4
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 16						
A 15 LS		20,0	20,0	20,0	25,0	+ 5,0
A 14 LS		60,0	50,0	50,0	66,7	+ 16,7
Stellvertretende Schulleitung A 15V						
A 14 VS		42,9	55,6	62,5	75,0	+ 12,5
Fachleitung A 13						
A 15					0,0	
A 14						
A 13 S1						



Der Frauenanteil konnte in allen Bereichen gesteigert werden, entspricht aber bei den Leitungsfunktionen noch nicht dem Verhältnis der Lehrkräfte.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt für den Rhein-Kreis Neuss						
Hauptschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 01/2005 – 12/2005 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr		01/2005	12/2005	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		60,7	61,1	61,6	62,7	+ 1,1
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L		20,0	33,3	37,7	22,2	- 15,5
A 13LZ		100,0	100,0	100,0	50,0	- 50,0
A 13L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V		30,0	27,3	22,2	25,0	+ 2,8
A 12V		0,0	0,0	0,0	0,0	
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12/ A 13			100,0	100,0	100,0	+ 0,0
A 13 S1		33,3	12,5	22,2	30,0	+ 7,8



Der Rückgang bei den Leitungsstellen A13LZ ergibt sich durch Ausscheiden einer Kollegin! Im Bereich der A 13 Stellen konnte der Frauenanteil wieder gesteigert werden.

In allen Schulen, insbesondere aber in den Grundschulen, werden Anträge auf Teilzeit in der Elternzeit oder während einer Beurlaubung bisher großzügig genehmigt, da dies den Wiedereinstieg in die Voll- oder Teilzeitbeschäftigung erleichtert. Die Kolleginnen werden ermuntert, auch mit geringem Stundenkontingent zu unterrichten, um während der Elternzeit oder der Beurlaubung den Kontakt zum Schulalltag nicht zu verlieren.

Von derzeit 38 GS-Lehrerinnen in Elternzeit nehmen 19 diese Möglichkeit wahr.

## **Maßnahmen im Bereich Fortbildung/Dienstbesprechungen im Schulamt**

### **Dienstbesprechungen/Fortbildungen für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an Grund-, Haupt- und Förderschulen**

Im Rhein-Kreis-Neuss wurden die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen regelmäßig zu Veranstaltungen eingeladen, die von der Moderatorin der AP geleitet werden.

Themen, u.a.:

- Laufende Informationen über neue Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung
- Aufgaben und Arbeitsfelder der Ansprechpartnerinnen
- Information des Personalrates über Arbeitszeitregelungen für Lehrerinnen
- Strukturelle Benachteiligung von Jungen im Elementar- und Primarbereich
- Geschlechtergetrennter Unterricht
- Veranstaltung mit E. Schlimbach („Jungen lernen anders- Mädchen auch“)
- Reflexive Koedukation und Gender Mainstreaming
- Wie informiere ich mein Kollegium über grundlegende Sachverhalte geschlechtergerechter Erziehung?
- Wie können erste Schritte unternommen werden, Fragen von Gender Mainstreaming und reflexiver Koedukation ins Schulprogramm aufzunehmen?

### **Fortbildung für Moderatorinnen und Moderatoren des Kompetenzteams im Rhein-Kreis-Neuss**

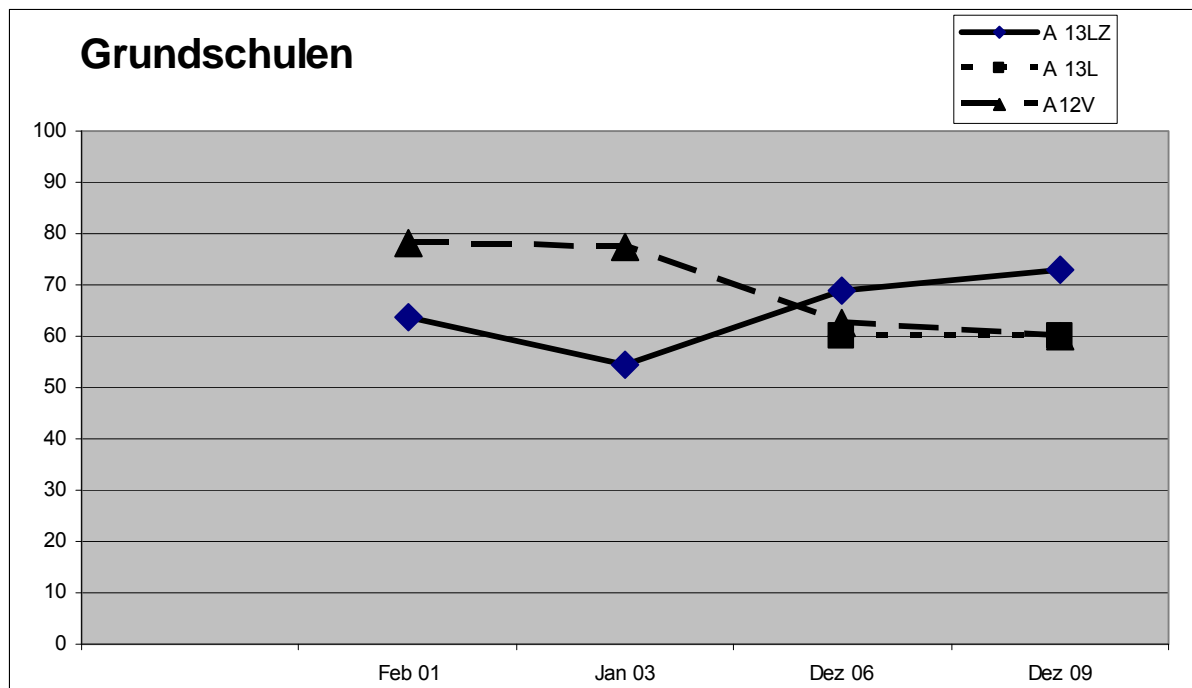
Dem Kompetenzteam (KT) steht ein in Sachen Gender Mainstreaming geschultes Team zur Verfügung, das die Moderatorinnen des KT für Gender-Fragen motiviert und über Fragen zur reflexiven Koedukation informiert. Dazu lief eine Einstiegsveranstaltung zum Thema „Schule im Gender Mainstream“.

### **Fortbildungsangebote für Lehrkräfte aller Schulformen**

Im Programm des Kompetenzteams wurden außerdem Veranstaltungen zur Jungenförderung angeboten, die Lehrkräfte aller Schulformen für diese besondere Problematik sensibilisieren konnten.

## Schulamt Oberhausen

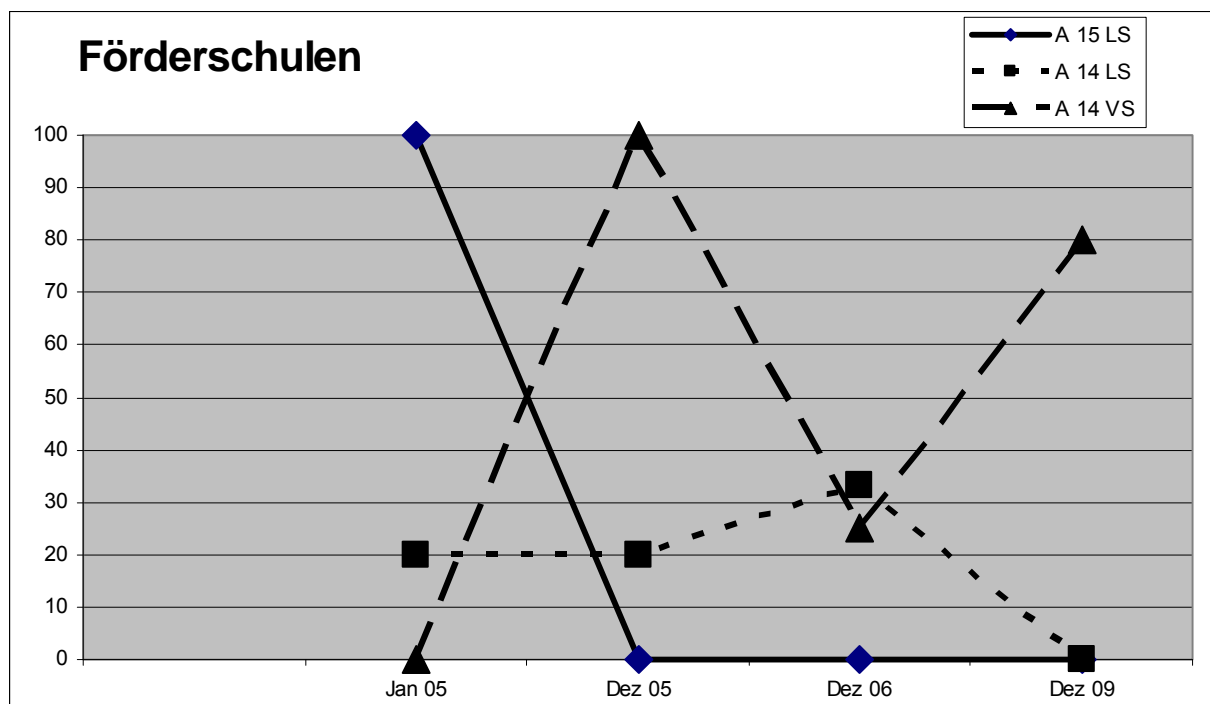
Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Stadt Oberhausen						
Grundschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 02/2001 – 01/2003 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr		02/2001	01/2003	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		88,2	88,6	88,2	90,2	+ 2,0
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L						
Schulleitung A 13LZ		63,6	54,5	69,0	73,1	+ 4,1
Schulleitung A 13L				60,0	60,0	+ 0,0
Schulleitung A 12L				100,0		
Stellvertretende Schulleitung A 13V		100,0	100,0	100,0		
Stellvertretende Schulleitung A 12V		78,3	77,3	62,5	60,0	- 2,5
Fachleitung A 12		71,4	83,3	100,0	100,0	+ 0,0



Der Frauenanteil in den A 13LZ-Schulleitungspositionen ist in den letzten drei Jahren noch um 4,1 Prozentpunkte gestiegen (im Vergleich zu 14,5 Prozentpunkten im Zeitraum 2004 bis 2006). Bei den stellvertretenden Schulleitungsstellen ist der Frauenanteil um 2,5 Prozentpunkte gesunken. A 14-Schulleitungsstellen gibt es im oben genannten Zeitraum noch immer nicht. Auch bei der Besetzung der Fachleitungsstellen sind keine Veränderungen zu verzeichnen: Sie sind weiterhin ausschließlich mit Frauen besetzt.

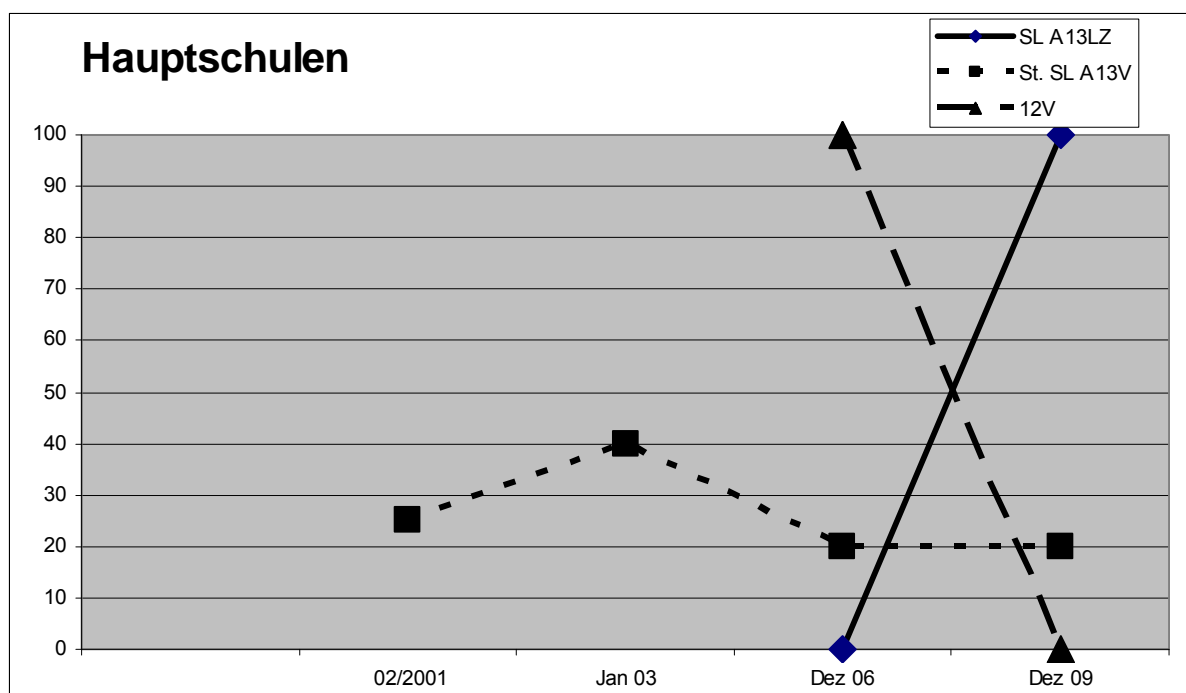


Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Stadt Oberhausen						
Förderschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht – 02/2001 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu 2006
Jahr		02/2001	12/2003	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen				71,3	73,4	+ 2,1
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 16						
A 15LS		100,0	0,0	0,0	0,0	+ 0,0
A 14LS		20,0	20,0	33,3	0,0	- 33,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V						
A 14VS		0,0	100,0	25,0	80,0	+ 55,0
Fachleitung A 13						
A 15						
A 14		66,7	50,0	100,0	100,0	+ 0,0
A 13S1				100,0	100,0	+ 0,0



In den Förderschulen gibt es weiterhin keine von Frauen besetzte A 15 Stelle.  
 Im Bereich A 14 LS liegt ein Rückgang des Frauenanteils von 33 Prozentpunkten vor.  
 Ein Anstieg des Frauenanteils von 55 Prozentpunkten ist im Bereich A 14 VS (Schulleitungsver-  
 tretungsstellen) zu verzeichnen.  
 Die Fachleitungsstellen A 14 und A13 S1 sind mittlerweile ausschließlich mit Frauen besetzt.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Stadt Oberhausen						
Hauptschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 02/2001 – 01/2003 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr		02/2001	01/2003	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen				56,8	62,0	+ 5,2
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L		0,0	0,0	0,0	0,0	
A 13LZ				0,0	100,0	+ 100,0
Stellvertretende Schulleitung A 13V		25,0	40,0	20,0	20,0	+ 0,0
A 12V				100,0	0,0	- 100,0
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
A 13 S1				50,0	50,0	+ 0,0



In den Hauptschulen Oberhausens liegt ein Zuwachs des Frauenanteils im Bereich A13 LZ von 100 Prozentpunkten.

Gleichzeitig verloren die Frauen die Schulleitungsvertretungsstelle(n) im Bereich A12V.

In den A 13 S1 Stellen ist keine Veränderung zu verbuchen (sie sind zu 50 % mit Frauen besetzt).

### Aufgabenfelder der Moderatorinnen

Der Arbeitskreis der Ansprechpartnerinnen setzt sich zusammen aus gewählten Lehrerinnen der Grund-, Haupt- und Förderschulen. Im Rahmen der Dienstbesprechungen wurden einerseits thematische Eckpunkte gesetzt, um Grundlagen und Aufgabenfelder der Ansprechpartnerinnen abzuklären, aber auch auf Wunsch Themenschwerpunkte der Ansprechpartnerinnen angesprochen. Aufgrund der Fluktuation der Ansprechpartnerinnen jeweils zum Schuljahresbeginn wurden einige grundlegende Themenbereiche immer wieder aufgegriffen und besprochen (wie Aufgaben der Ansprechpartnerinnen, Gender Mainstreaming etc.).

### **Inhaltliche Themen der Dienstbesprechungen:**

- Besprechung des Rückmeldebogens
- Chancengleichheit im Personalauswahlverfahren
- Besuch der Lernwerkstatt in Holten und Vorstellen der Werkstätten „Technik für Jungen? Haushalt nur für Mädchen?“ sowie der „Gefühlewerkstatt“ (in Zusammenarbeit mit den Duisburger Moderatorinnen)
- Gender Mainstreaming im Schulalltag
- Besichtigung der Ausstellung „Lebensfülle statt Hungerlehre“ und Aufarbeitung des Themas „Essstörungen“ (Referentin Frau Hiltner-Gebauer)
- Aufgaben und Arbeitsfelder der Ansprechpartnerinnen
- Mädchen- und Jungenförderung (Referentin Frau Brakhane)
- Geschlechtsspezifische Unterschiede in der biologischen und sozialen Entwicklung von Mädchen und Jungen
- Markt der Möglichkeiten mit Materialien zur Mädchen- und Jungenförderung
- Informationen aus den Arbeitskreisen und zu aktuellen Veranstaltungen und Terminen

Die Veranstaltungen wurden in Zusammenarbeit mit der Schulaufsicht vorbereitet. Einige Themenbereiche wurden, wie bereits in der Aufzählung vermerkt, von Referentinnen vorgestellt.

Die Veranstaltung zur Mädchen- und Jungenförderung wurde in Zusammenarbeit mit den Duisburger Moderatorinnen vorbereitet und in Duisburg übergreifend angeboten.

Seit 2007 ist die Stelle der Moderatorin der Ansprechpartnerinnen in Gleichstellungsfragen von Frau Ellichsen besetzt. Die Aufgaben der Moderatorin im angegebenen Zeitraum liegen weiterhin in der Planung, Durchführung und Evaluation der Dienstbesprechungen mit den Ansprechpartnerinnen der Grund-, Haupt- und Förderschulen. Darüber hinaus besteht eine wichtige Aufgabe der Moderatorin in der Aufrechterhaltung des Oberhausener Netzwerkes durch Teilnahme an Arbeitskreisen sowie lokalen Veranstaltungen und Vorfürungen.

Als Maßnahme zur Nachwuchsförderung / Funktionsstellenbesetzung wurde auch in dem aktuellen Zeitraum jährlich von der Bezirksregierung die Fortbildung „Mut zur Leitung. Ein Orientierungsseminar für Frauen“ angeboten. Diese Veranstaltung besteht aus 6 Modulen, die sich thematisch mit allen wichtigen Leitungsfragen und –bereichen beschäftigen, und wurde ausdrücklich für Frauen ausgeschrieben. Wieder waren auch für den vorliegenden Zeitraum mehr Anmeldungen als zur Verfügung stehende Plätze zu verzeichnen, so dass diese Veranstaltung sogar für zwei unterschiedliche Teilnehmerkreise parallel angeboten wurde. Örtlich ist durch Rundbriefe der Moderatorin an die Ansprechpartnerinnen an den Schulen ausdrücklich auf die Fortbildung hingewiesen worden.

In den Fortbildungen für die Moderatorinnen sind neben Planungselementen folgende Themenkomplexe in mehrtägigen Sitzungen erarbeitet worden:

- Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe im Schulalltag
- Mädchen lernen anders, Jungen auch
- Personalrecht für Ansprechpartnerinnen in Gleichstellungsfragen

### **Zusammenarbeit mit den Arbeitskreisen und der Gleichstellungsstelle Oberhausen**

Im Rahmen der Netzwerkarbeit nahm Frau Ellichsen am Arbeitskreis „Gewalt“ und dem Unterarbeitskreis „Sexuelle Gewalt an Schulen“ sowie an der AG Mädchenförderung teil. In diesem Zusammenhang organisierte und beteiligte sie sich an folgenden Veranstaltungen (und stellte hierfür z.T. auch für verschiedene Aktionen benötigte Räumlichkeiten an der Fröbelschule zur Verfügung):

- Girls´ day 2007/2008/2009
- Mädchengesundheitstage 2007/2008/2009
- Bildung einer AG-Gender

Der Tätigkeitsbereich der Moderatorin in Oberhausen erstreckte sich darüber hinaus auf folgende Bereiche und Aktionen (sowie auf den Informationsfluss im Netzwerk):

- Teilnahme am Kongress „Es geht ums Ganze, Constanze!“ Perspektiven für NRW (am 20.10.2007 in Bonn)
- Teilnahme an der Auftakt- und Informationsveranstaltung des Projektes „Mädchen wählen Technik“ am 11.09.07

- Mitglied der Auswahlkommission für Vertretungsstellen an Grundschulen für das Schulamt Oberhausen am 07.04.08 / 08.04.08 und 10.04.08
- Information der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen über Info-Briefe und im Bedarfsfall Rücksprachen mit einzelnen Ansprechpartnerinnen oder interessierten Kolleginnen und Kollegen (telefonisch und persönlich)
- Besprechungen und Vorbereitungstreffen mit den Moderatorinnen des Schulamtes Duisburg
- Mitarbeit und Co-Moderation einer Fortbildung für Moderatorinnen und Moderatoren des Kompetenzteams Mülheim/Oberhausen zum Thema: „Gender Mainstreaming“

### **Geplante Veranstaltungen**

Folgende Fortbildungen und Aktionen befinden sich in Planung:

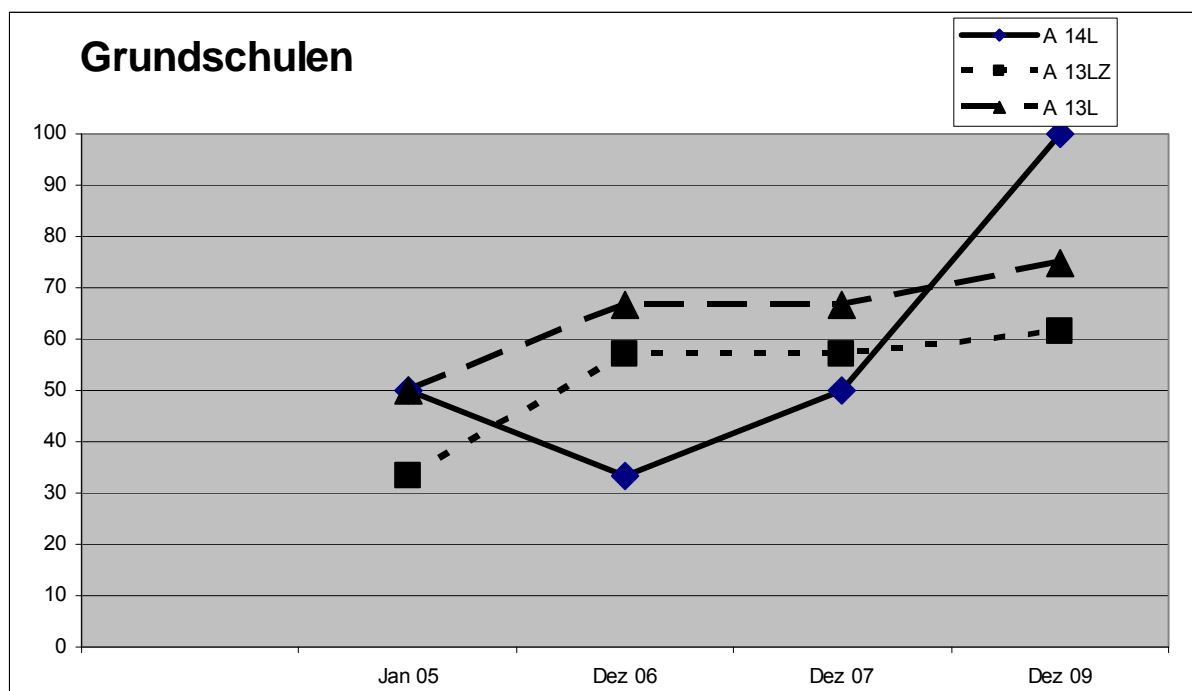
- weitere Teilnahme an und Mitarbeit in der AG Mädchenförderung und der Frage, ob eine AG Gender gebildet wird
- weitere Mitarbeit am AK Gewalt (hierbei zusätzlich in der Untergruppe des AK Gewalt „Sexuelle Gewalt an Schulen“)

Eventuelle Themen der Dienstbesprechungen (neben der regelmäßigen Weitergabe der Informationen aus dem AK Gewalt und der AG Mädchen):

- Aufgabenfelder der Ansprechpartnerin in Gleichstellungsfragen (für neue Ansprechpartnerinnen!)
- Personalrecht für Moderatorinnen in Bereich Gleichstellung an Schulen
- Weitere Sitzung(en) zum Thema Jungenförderung und Mädchenförderung in der Schule
- Doing Gender in der Schule (Entwicklungen und Möglichkeiten)
- Gender Mainstreaming in der Qualitätsanalyse

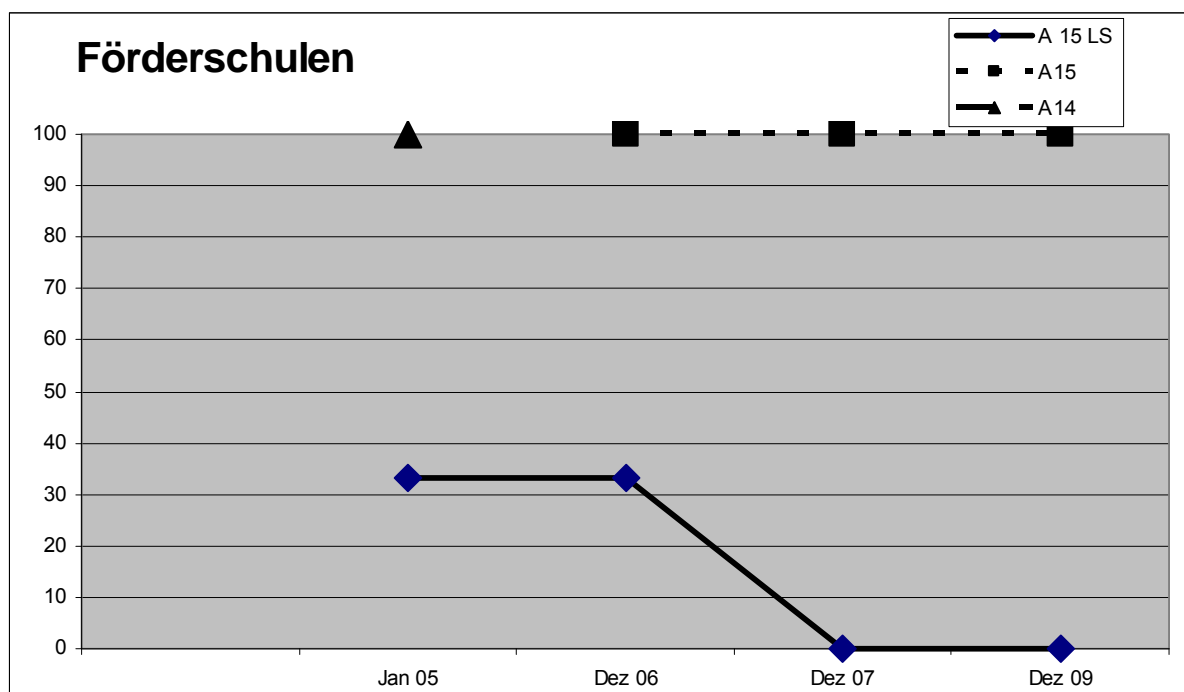
## Schulamt Remscheid

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt für die Stadt Remscheid Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 01/2005 – 12/2006 – 12/2007 – 12/2009 - Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr		1/2005	12/2006	12/2007	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen			89,6	90,0	91,0	+ 1,4
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L		50,0	33,3	50,0	100,0	+ 66,7
Schulleitung A 13LZ		33,3	57,1	57,1	61,5	+ 4,4
Schulleitung A 13L		50,0	66,7	66,7	75,0	+ 8,3
Schulleitung A 12L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V		100,0	100,0	100,0	100,0	+0,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V		90,9	92,3	100,0	100,0	+ 7,7
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12		42,8	42,8	42,8	50,0	+ 7,2



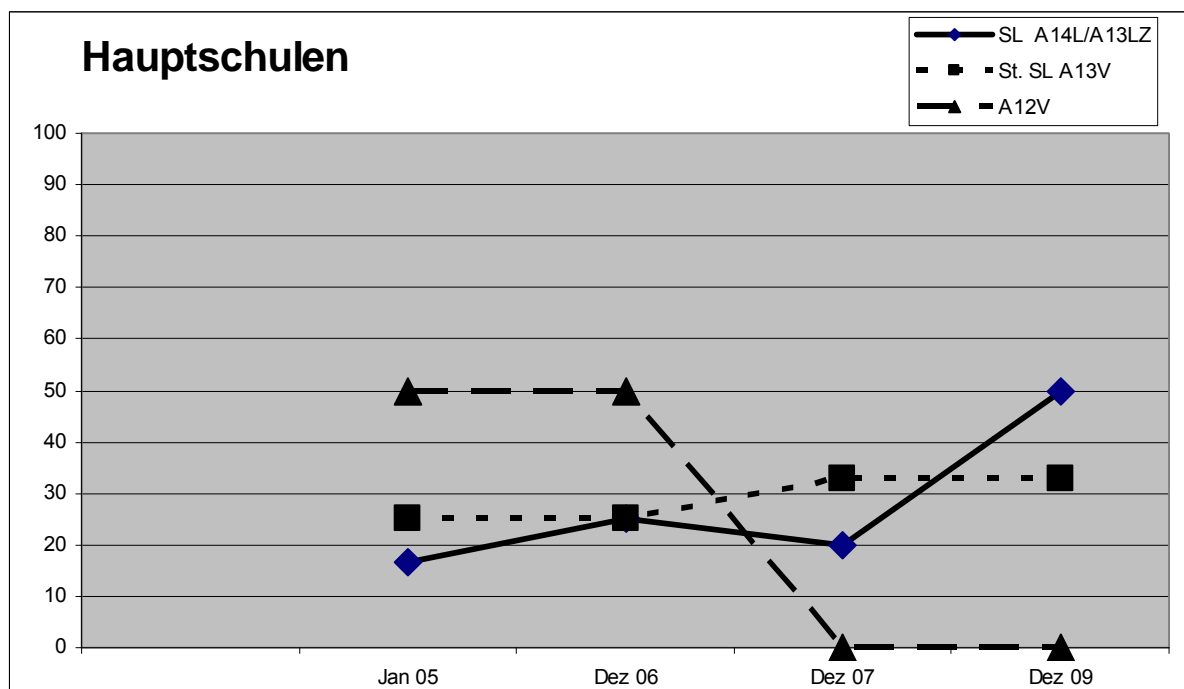
Im Vergleich zu den Daten von 2006 sind mittlerweile alle Funktionsstellen an Remscheider Grundschulen überwiegend von Frauen besetzt. Alle stellvertretenden Schulleitungen sind von Frauen besetzt. Damit wird die Wirklichkeit an den Schulen widergespiegelt, da 91% der Beschäftigten dort weiblich sind. Allerdings liegt der Frauenanteil bei den Fachleitungen nur bei 50%.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt für die Stadt Remscheid Förderschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 01/2005 – 12/2006 – 12/2007 – 12/2009 - Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr		01/2005	12/2006	12/2007	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen			74,6	73,5	70,1	- 4,5
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 16						
A 15 LS		33,3	33,3	0,0	0,0	- 33,3
A 14 LS					0,0	
Stellvertretende Schulleitung A 15V						
A 14 VS					0,0	
Fachleitung A 13						
A 15			100,0	100,0	100,0	+ 0,0
A 14		100,0				
A 13 S1						



Zu den Förderschulen bleiben aufgrund der geringen Anzahl von Funktionsstellen aus den erhobenen Daten keine verlässlichen Tendenzen abzuleiten.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt für die Stadt Remscheid Hauptschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 01/2005 – 12/2006 – 12/2007 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr		01/2005	12/2006	12/2007	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen			59,8	61,0	63,6	+ 3,8
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L/A 13LZ		16,6	25,0	20,0	50,0	+ 25,0
A 14				25,0	33,3	
A 13LZ					100,0	
A 13L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V		25,0	25,0	33,0	33,0	+ 8,0
A 12V		50,0	50,0	0,0	0,0	- 50,0
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12/ A 13			0,0	0,0	50,0	+ 50,0
A 13 S1		50,0	60,0	60,0	66,7	+ 6,7



Bei den Hauptschulen hat sich der Frauenanteil der Schulleitungen positiv entwickelt. Die Hälfte der Schulleitungsstellen sind von Frauen besetzt, was nun fast dem Frauenanteil in den Kollegien entspricht.

## 2. Entwicklung 2006 bis 2009 – schulamtspezifische Maßnahmen

Im Schulamt Remscheid wurden Kolleginnen ermutigt, sich auf Funktionsstellen zu bewerben und an diesbezüglichen Fortbildungen teilzunehmen, so dass weiterhin eine positive Entwicklung zu beobachten ist.

Durch viele Neuregelungen im Schulalltag bestand erst einmal eine abwartende Haltung bezüglich genderbezogener Fortbildungen, so dass eine Reihe zur Jungenförderung und zu rollenspezifischem Verhalten nicht fortgesetzt wurde.

In Bezug auf die Neuregelungen zur Mehrarbeit, der zukünftig veränderten Rolle der Ansprechpartnerinnen, des Lehrerrats, der Umstrukturierung der Förderschulen und der Eigenverantwortlichen Schule ab 2012 wird zukünftig vermehrt Bedarf an Fortbildungen bestehen.

Dabei stehen rechtliche Informationen im Vordergrund. Insbesondere Teilzeitkräfte bedürfen konkreter Informationen zu ihren Vergütungsansprüchen – unterschiedliche Regelungen für verbeamtete und angestellte Lehrerinnen erschweren die Transparenz der gesetzlichen Regelungen.

### 3. Teilzeit

Im Regierungsbezirk Düsseldorf arbeiten insgesamt 14241 von 48375 Lehrerinnen und Lehrern an öffentlichen Schulen in Teilzeit (s. Statistik in 2.4.2). Da die Altersteilzeit in den Statistiken nicht gesondert gefasst wird, steigt erwartungsgemäß der Männeranteil bei den Teilzeitbeschäftigten.

Im Schulamt Remscheid sind in der Grundschule 96,2% der Teilzeitkräfte Frauen (128 Frauen und 5 Männer), in der Förderschule 91,4% (32 Frauen und 3 Männer) und in den Hauptschulen, wo insgesamt ein höherer Anteil der Beschäftigten Männer sind immerhin noch 83,9% der Teilzeitkräfte Frauen (52 Frauen und 10 Männer).

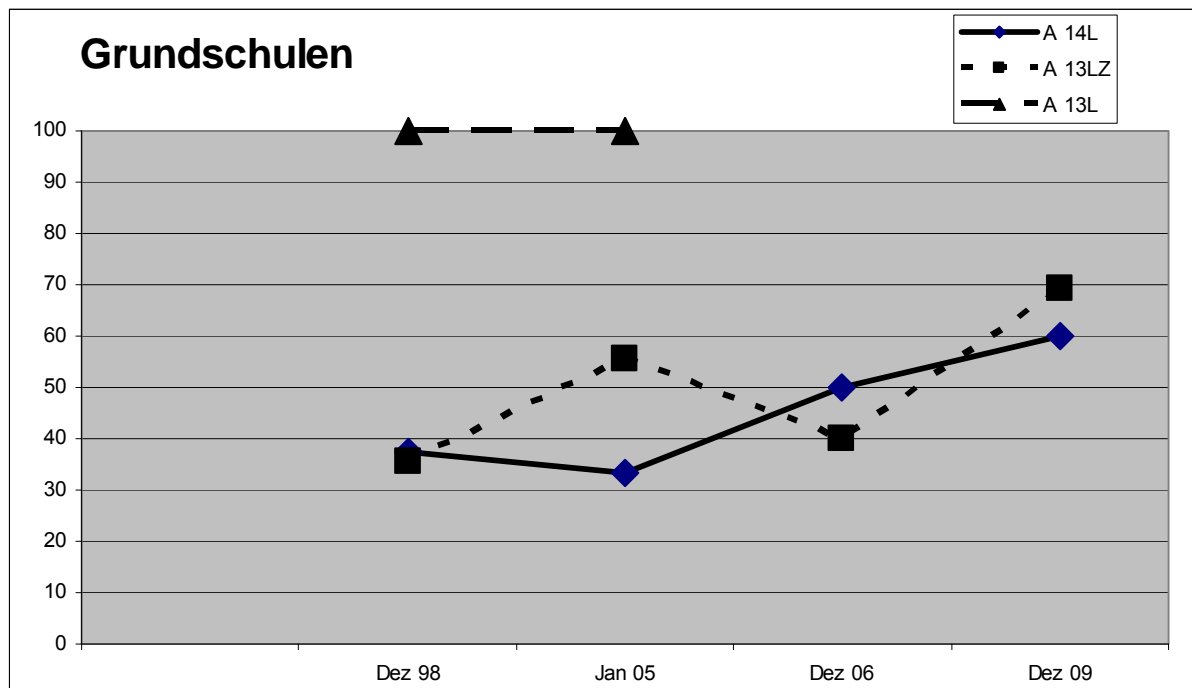
Insgesamt gibt es in Remscheid nur eine Frau in leitender Position (A14), die sich für Teilzeitarbeit entschied.

Durch die neu geregelten Bezüge der Mehrarbeit so wie die sich verändernde Alterstruktur wird es eine Aufgabe sein, die weitere Entwicklung zu beobachten und in den nächsten zwei Schuljahren genauere Umfragen zu diesem Thema durchzuführen.



## Schulamt Solingen

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Stadt Solingen						
Grundschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 12/1998 – 01/2005 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr		12/1998	01/2005	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		88,2	88,6	89,2	89,8	+ 0,6
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L		37,5	33,3	50,0	60,0	+ 10,0
Schulleitung A 13LZ		35,7	55,6	40,0	69,2	+ 29,2
Schulleitung A 13L		100,0	100,0			
Schulleitung A 12L		100,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 13V		83,3	80,0	87,5	100,0	+ 12,5
Stellvertretende Schulleitung A 12V		84,6	80,0	87,5	69,2	- 18,3
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12		71,4	83,3	83,3	83,3	+ 0,0



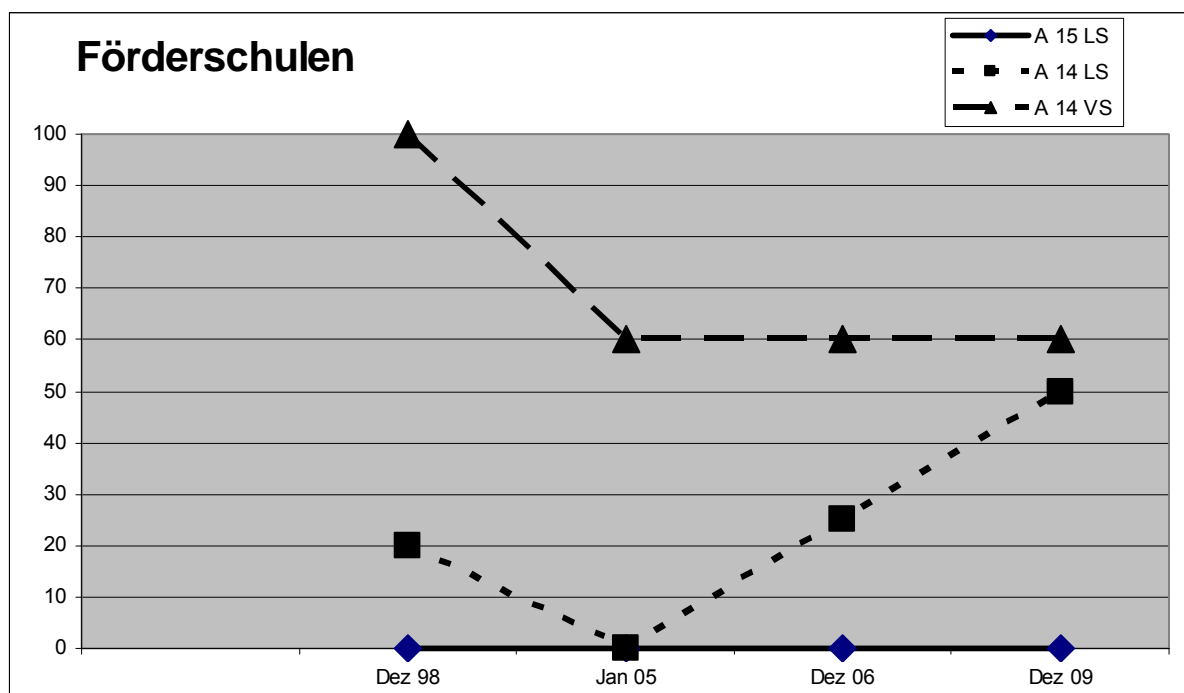
Im Fortschreibungszeitraum 12/2006 bis 12/2009 lässt sich im Grundschulbereich ein weiterer Anstieg des Lehrerinnenanteils um 0,6%-Punkte auf 89,8% beobachten. Gleichzeitig nahm der Anteil der Frauen in Funktionsstellen um 10,0%-Punkte (A 14L) bzw. 29,2%-Punkte (A 13LZ) zu.

Somit bekleiden nun erstmalig mehr Frauen als Männer eine A 14L-Schulleiterstelle (60% vs. 40%); in der Besoldungsgruppe A 13LZ beläuft sich der Frauenanteil auf nunmehr 69,2%. Die einzige A 12L-Stelle wurde von einer Frau besetzt (100%). Die stellvertretenden Schulleitungspositionen A 13V nehmen ebenfalls zu 100% Frauen ein, was eine Zunahme um 12,5%-Punkte bedeutet. Der Rückgang um 18,3%-Punkte bei den A 12V-Stellen lässt sich u.a. dadurch erklären, dass im Fortschreibungszeitraum je zwei Schulen zusammengelegt wurden.

Die Fachleitungen A 12 bekleiden genau wie im vorherigen Fortschreibungszeitraum zu 83% Frauen.

*Fazit: Der Anteil der Frauen in höher dotierten Führungspositionen ist deutlich angestiegen (auf 60% bzw. 69,2%), er spiegelt jedoch den Anteil der Lehrerinnen an Grundschulen insgesamt (89,8%) noch nicht wider.*

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamts Stadt Solingen Förderschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 12/1998 – 01/2005 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr		12/1998	01/2005	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		68,6	73,4	74,2	75,3	+ 1,1
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 16						
A 15 LS		0,0	0,0	0,0	0,0	+ 0,0
A 14 LS		20,0	0,0	25,0	50,0	+ 25,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V						
A 14 VS		100,0	60,0	60,0	60,0	+ 0,0
Fachleitung A 13						
A 15		100,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
A 14						
A 13S1						



Im Bereich der Förderschulen stieg der Anteil der Lehrerinnen um 1,1%-Punkte auf 75,3% im Fortschreibungszeitraum an.

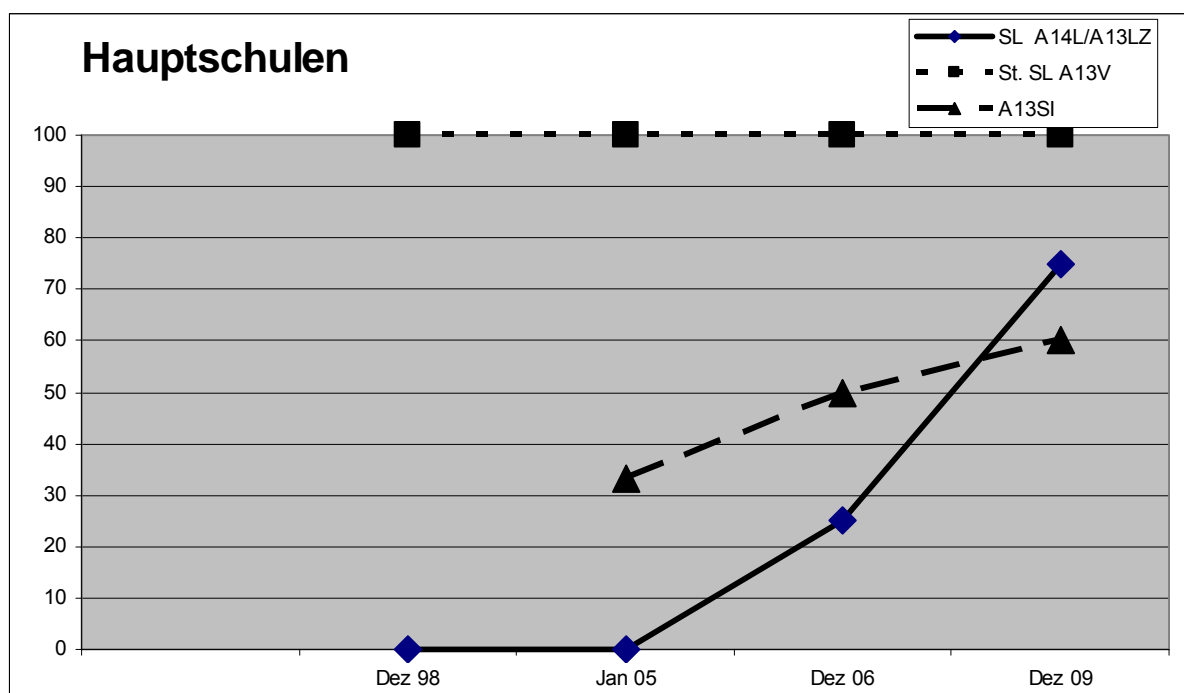
Die Verteilung der Führungspositionen liefert ein ähnliches Bild wie vor drei Jahren. Einen Anstieg beobachtet man auf der A 14 LS-Position. Hier verdoppelte sich der Frauenanteil um 25%-Punkte auf 50%.

Konstant blieben die A 14VS - Stellen mit 60% Frauenanteil.

Weiterhin bekleiden die Fachleitung A 13 -Stellen zu 100% Frauen.

**Fazit:** Im Förderschulbereich werden die Führungspositionen bereits vor allem von Frauen eingenommen.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Stadt Solingen						
Hauptschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 12/1998 – 01/2005 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr		12/1998	01/2005	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		63,1	67,4	70,2	74,0	+ 3,8
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L/A 13LZ		0,0	0,0	25,0	75,0	+ 50,0
A 14					66,7	
A 13LZ					100,0	
A 13L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V		100,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
A 12V		100,0	100,0	100,0		
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12/ A 13				100,0	100,0	+ 0,0
A 13 S1			33,3	50,0	60,0	+ 10,0



Im Hauptschulbereich arbeiten zu 74% Lehrerinnen, das sind 3,8%-Punkte mehr als zu Beginn des Fortschreibungszeitraums. Die Funktionsstellen A 14L/A 13LZ sind nun zu 75% mit Schulleiterinnen besetzt. Im Vergleich zur Verteilung vor drei Jahren bedeutet dies einen Anstieg um 50%-Punkte. Die Beförderungsstellen A 13V, A 12V sowie die Fachleitungen bekleiden genau wie zu Beginn des Fortschreibungszeitraumes zu 100% Frauen. Bei der Funktionsstelle A 13 S1 verzeichnen wir einen Anstieg des Frauenanteils um 10%-Punkte auf 60%.

*Fazit: In den Hauptschulen stellen die Schulleiterinnen einen Prozentanteil, der ein Abbild des Frauenanteils insgesamt an Hauptschulen darstellt. Hier gilt es, die Konstanz zu wahren.*

## **Evaluation der Ziele und Maßnahmen im Fortschreibungszeitraum von 2007 bis 2010 und Überblick über die angestrebten Ziele und Maßnahmen im Fortschreibungszeitraum von 2010 bis 2013**

### **1. Propagierung des Frauenförderplans**

Bezirksvertretung (Abteilung Gleichstellung), Schulamt/ Schulrätin, Moderatorin für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen informieren Schulträger, Schulleitungen, Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen, Aus - und Fortbildner/innen, Lehrkräfte darüber, dass - ebenso wie 2007- auch 2010 ein gemeinsamer, alle Schulformen und Schulämter der Bezirksregierung Düsseldorf umfassender Frauenförderplan ausschließlich im **Internetportal der BR Düsseldorf** veröffentlicht wird.

Propagierung sowie detaillierte Erläuterungen des FFP erfolgen auf Anordnung bzw. Anfrage in:

- Schulleitungskonferenzen
- Dienstbesprechungen für Ansprechpartnerinnen in Gleichstellungsfragen
- dem Ausschuss für Schule und Weiterbildung
- Zusammenkünften des Personalrats

### **2. Unterstützung/ Wiedereingliederung langfristig Beurlaubter (z.B. bei Elternzeit)**

Ab Frühjahr 2010 steht ein **Faltblatt/Flyer** für Rückkehrerinnen mit folgenden Inhalten zur Verfügung:

- Informationen über das Modell „**Kontaktsschule**“
- Informationen über das **spezifische Fortbildungsangebot der BR Düsseldorf für Rückkehrerinnen**
- **Beratungsstellen** (z.B.: Ansprechpartnerin im Schulamt)
- **Kontaktadressen** (Moderatorin/Ansprechpartnerinnen)
- **Väter und Elternzeit**
- **rechtlicher Anspruch** in Versetzungsverfahren
- **wohnortnaher Einsatz** nach Rückkehr aus der Elternzeit
- **weitere Fortbildungsangebote**

### **3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

**Systemspezifische Teilzeitvereinbarungen** erfordern weiterhin eine **jährliche Aktualisierung** bzw. Weiterentwicklung. Die Umsetzung erfolgt in Lehrer-/ und Lehrerinnenkonferenzen mit Hilfe der Ansprechpartnerinnen. Ein **Empfehlungspapier mit einer Auflistung zur Entlastung für Teilzeitkräfte** erstellt die Moderatorin für Gleichstellungsfragen gemeinsam mit den Ansprechpartnerinnen des Schulamts.

### **4. Fortbildungen zur Qualifizierung von Frauen für Funktionsstellen**

Zur **Steigerung der Frauenquote** in Schulleitungspositionen existierte im Fortschreibungszeitraum bis 08/2009 ein lokaler **Arbeitskreis für Schulleitungsmitglieder und an Funktionsstellen interessierten Lehrkräften**. Die im 6-wöchigen Rhythmus stattfindenden Treffen leitete ein erfahrenes Moderatorenteam. Diese Maßnahme behandelte u. a. folgende **Themenbereiche**:

- Korrespondenzschulen
- Qualitätsanalyse/Schulinspektion
- Unterrichtsentwicklung
- Fortbildungskonzept
- Teamentwicklung
- Konfliktmanagement
- Bewerbungsverfahren
- Evaluation

Die regelmäßig durchgeführten Evaluationen zum Ende des Schuljahres bestätigten, dass dieses **Angebot vor Ort** interessierte Frauen als Unterstützung für ihre **persönliche Karriere- und Lebensplanung** nutzten.

Im neuen Fortschreibungszeitraum beabsichtigt die Schulaufsicht gemeinsam mit der Moderatorin für Ansprechpartnerinnen zwei Mal jährlich eine **Gesprächsrunde mit Beratung für an Schulleitung interessierten Frauen** anzubieten.

## 5. Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen sollen noch zielgerichteter ihre Kollegien in folgenden Bereichen unterstützen:

- Beteiligung in **schulscharfen Bewerbungsverfahren**
- Kontaktaufnahme zu **beurlaubten Lehrkräften**
- Beratung und Unterstützung der **Vollzeit- und Teilzeitkräfte**
- Umsetzung der **Mädchen u. Jungen fördernden schulischen Angebote**
- Beratung zu Fragen der **reflexiven Koedukation**
- Beratung zu Fragen **des Gender-Mainstreaming-Ansatzes**

## 6. Reflexive Koedukation: Maßnahmen der Schulen zur geschlechtergerechten Pädagogik

Die **Ansprechpartnerinnen der Grund-, Haupt- und Förderschulen** arbeiten intensiv mit der **Gleichstellungsstelle der Stadt Solingen** zusammen.

In den Jahren **2006 bis 2009** unterstützte die Gleichstellungsstelle finanziell die o.a. Schulformen in folgenden Bereichen:

- Selbstbehauptungskurse für Mädchen
- Antiaggressionskurse für Jungen
- Theaterprojekt "Mein Körper gehört mir"

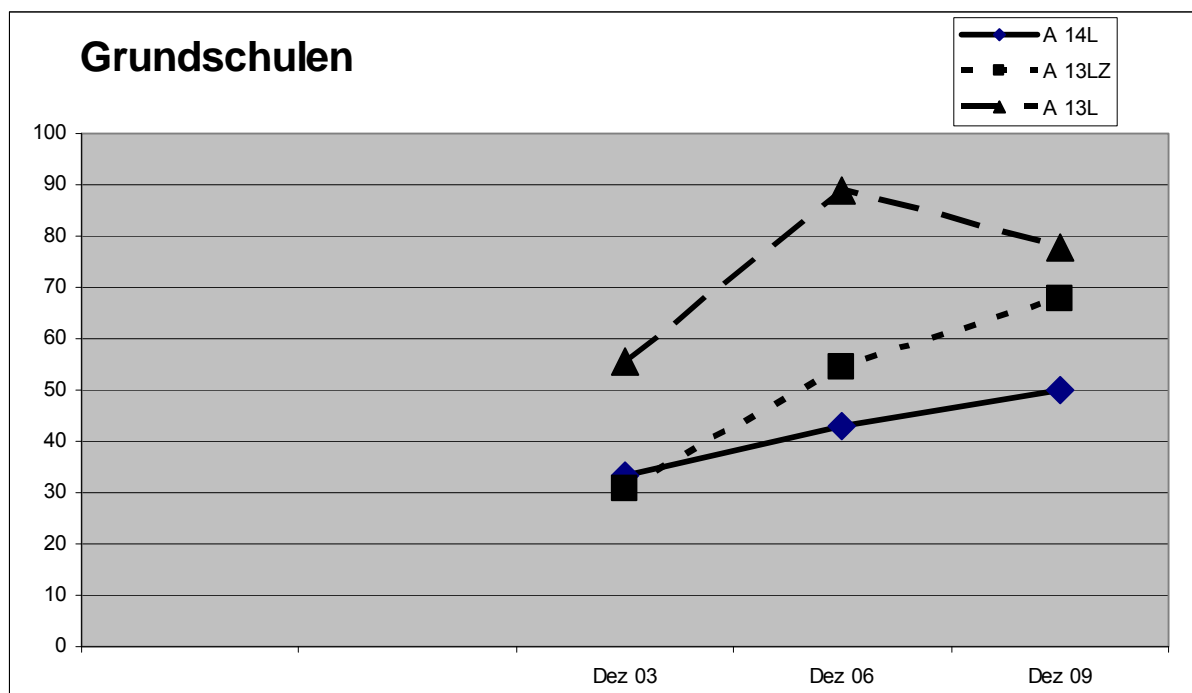
Die Durchführung der o.g. Kurse ist als fester Bestandteil des schulischen Lebens etabliert.

**Fazit:** Auf Antrag der Schulen unterstützen die **Gleichstellungsstelle** und der **Stadtdienst Schulen** Kurse zur Mädchen- und Jungenförderung mit finanziellen Beiträgen.

Wie in den vergangenen Jahren sollen im Fortschreibungszeitraum spezielle Fortbildungsangebote zur **Moderatorenschulung für Lehrkräfte**, zur Selbstbehauptung und zum Antiaggressionstraining durchgeführt werden, damit sich der Bedarf an diesen Kursen in den Schulen durch eigene Lehrkräfte decken lässt.

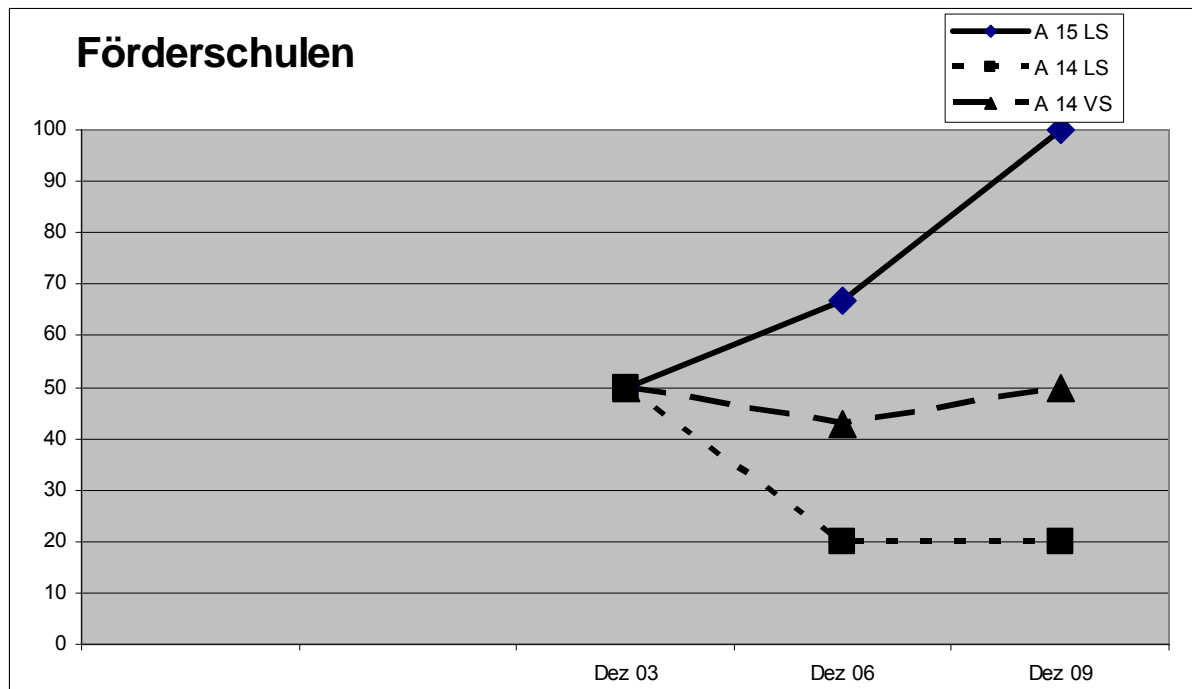
## Schulamt Viersen

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Viersen Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr			12/2003	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen			89,0	89,7	91,0	+ 1,3
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L			33,3	42,9	50,0	+ 7,1
Schulleitung A 13LZ			30,8	54,5	67,9	+ 13,4
Schulleitung A 13L			55,6	88,9	77,8	- 11,1
Schulleitung A 12L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V			75,0	75,0	80,0	+ 5,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V			86,7	85,7	90,9	+ 5,2
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12				66,7	100,0	+ 33,3



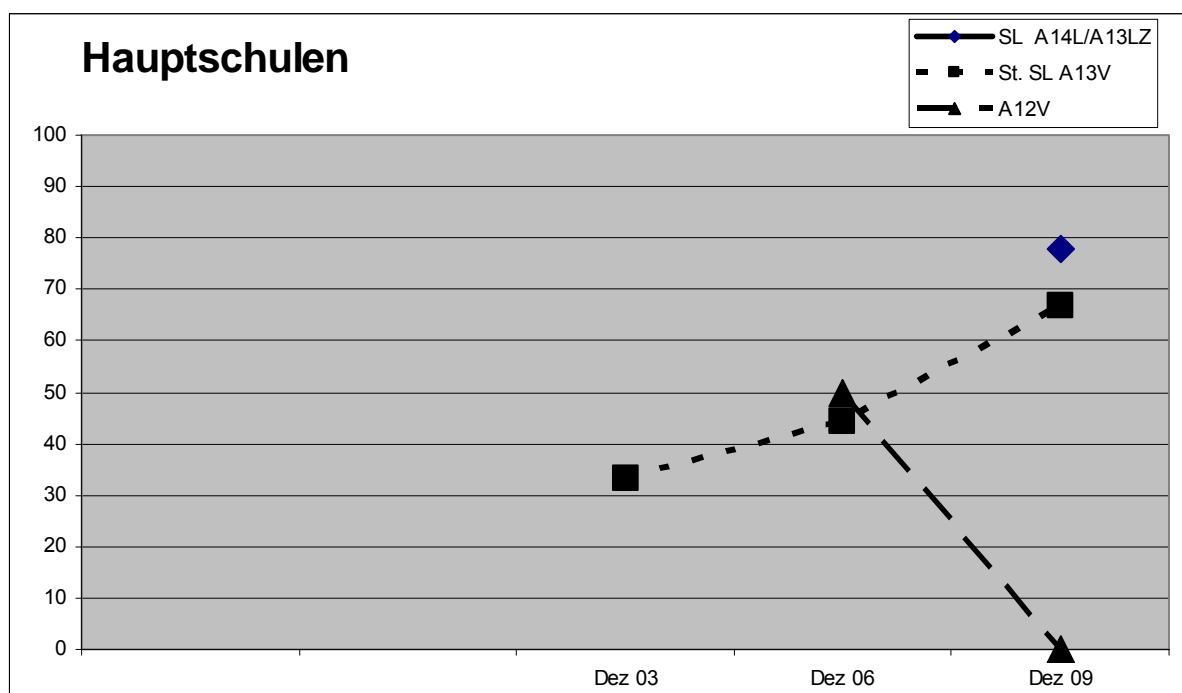
Im Grundschulbereich ist nur eine geringe Steigerung des Frauenanteils bei Beförderungs- und Funktionsstellen zu erkennen. Zu berücksichtigen ist bei dieser Entwicklung die Tatsache, dass der Frauenanteil in der Grundschule 91% beträgt!

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Viersen						
Förderschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr			12/2003	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen			75,0	71,2	75,2	+ 4,0
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 16						
A 15 LS			50,0	66,7	100,0	+33,3
A 14 LS			50,0	20,0	20,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V						
A 14 VS			50,0	42,9	50,0	+ 7,1
Fachleitung A 13						
A 15				100,0	50,0	- 50,0
A 14						
A 13 S1					100,0	



Im Förderschulbereich ist die Anzahl der Schulleitungsstellen A15 um 33,3%-Punkte auf 100% gestiegen. Die anderen Beförderungs- und Funktionsstellen haben sich nicht wesentlich verändert.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Viersen						
Hauptschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr			12/2003	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen			55,0	57,2	58,3	+ 1,1
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L/A 13LZ					77,7	+ 77,7
A 14L					14,3	
A 13LZ					50,0	
A 13L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V			33,3	44,4	66,7	+ 22,3
A 12V				50,0	0,0	- 50,0
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K				100,0	100,0	+ 0,0
Fachleitung A 12/ A 13				100,0	100,0	+ 0,0
A 13 S1				14,3	14,3	+ 0,0



Im Hauptschulbereich gibt es mittlerweile zwei Frauen, die als Schulleiterin tätig sind, und somit eine positive Veränderung von 77,7%-Punkten in diesem Bereich. Der Frauenanteil der Stellvertretenden Schulleitungen hat sich um 12,3%-Punkte erhöht.

### Fazit

Insgesamt sind Frauen im Bereich der Förder- und Hauptschulen in Führungspositionen immer noch unterrepräsentiert, besonders in der jeweils höchsten schulformspezifischen Besoldungsstufe. Eine langsame Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der stellvertretenden Schulleitung ist zu beobachten.

Auch wenn die Situation in den Grundschulen optimistisch stimmt, ist bei allen Schulformen weiterhin eine Steigerung des Frauenanteils in Beförderungs- und Funktionsstellen erstrebenswert.



Inhaltliche Schwerpunkte der Arbeit mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen im Schulamt für den Kreis Viersen

Das Schulamt bezieht die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen gezielt in die Planungen der Maßnahmen ein. Dazu finden regelmäßig Dienstbesprechungen und Fortbildungen statt, die von den Moderatorinnen durchgeführt werden. Der Aspekt der Maßnahmen zur Frauenförderung hinsichtlich der Wahrnehmung von Leitungsaufgaben ist dabei in einigen Veranstaltungen implizit zu sehen, jedoch haben sich in der Zusammenarbeit Schwerpunkte herausgebildet, die vornehmlich die geschlechtergerechte Erziehung in den Blick nehmen. Unter diesen Gesichtspunkten wurden Fortbildungsveranstaltungen ausgewählt und angeboten. Im kommenden Schuljahr wird der Aspekt „gendergerechtes Schulprogramm“ im Fokus der gemeinsamen Arbeit stehen.

Über folgende unterschiedliche Aspekte der Gleichstellung wird in Dienstbesprechungen regelmäßig informiert und gearbeitet:

- **Rechtsgrundlage** für die Arbeit der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen
- Propagierung des **Frauenförderplans 2007** für das Schulamt für den Kreis Viersen
- Informationen zur Durchführung des „**girls days**“ an Haupt- und Förderschulen
  - zusätzliche Öffnung für die Viertklässlerinnen der Grundschulen werden angebahnt
- **Gender Mainstreaming**
  - besonders der Aspekt „gendergerechtes Schulprogramm“

Zur Thematik der „Jungenförderung“ und „Mädchenförderung“ werden jährlich fortführende Fortbildungsveranstaltungen angeboten:

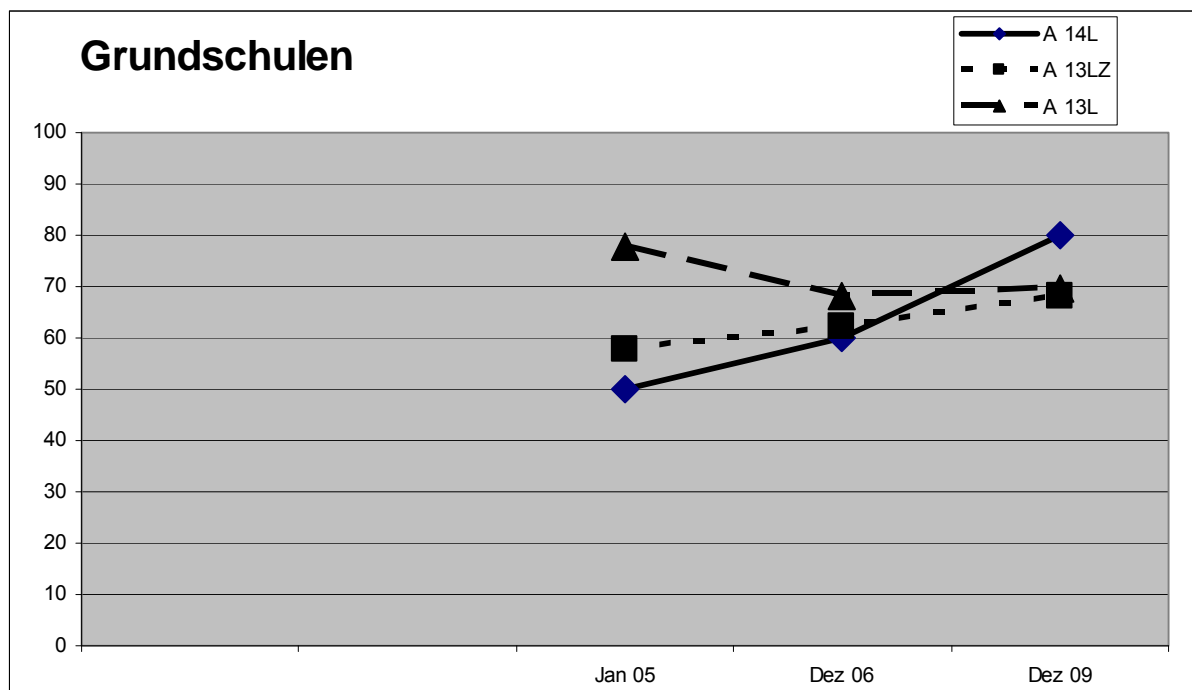
- **Reflexive Koedukation**
- **Jungenförderung**

Zusammenarbeit mit den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und Jugendämtern:

- Erstellung eines **Netzwerkes** zwischen Ansprechpartnerinnen und kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sowie den zuständigen Jugendämtern
- Bekanntmachen und Mitarbeit am „**Runden Tisch zur Bekämpfung der Häuslichen Gewalt**“
- Kontaktaufnahme und Zusammenarbeit mit den **Gleichstellungsstellen** und dem **Kommissariat für Vorbeugung** im Kreis Viersen
- Bekanntmachen und Mitarbeit in der interdisziplinär besetzten Projektgruppe „**Sicherheit im Internet**“ (Präventionskonzept zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor den Gefahren aus dem Internet-Chat). Durchführen von Informationsabenden in allen Schulformen im Kreis Viersen
- Zusammenarbeit mit den Jugendämtern „**Kinder in Not**“ in NRW

## Schulamt Wesel

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt für die Stadt Wesel						
Grundschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht – 01/2005 - 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu 2006
Jahr			01/2005	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen			89,4	89,6	91,0	+ 1,4
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L			50,0	60,0	80,0	+ 20,0
Schulleitung A 13LZ			57,7	62,3	68,0	+ 5,7
Schulleitung A 13L			77,8	68,2	69,6	+ 1,4
Schulleitung A 12L					100,0	+ 100,0
Stellvertretende Schulleitung A 13V			66,7	100,0	100,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V			80,0	74,5	79,4	+ 4,9
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12			78,5	76,9	76,9	+ 0,0

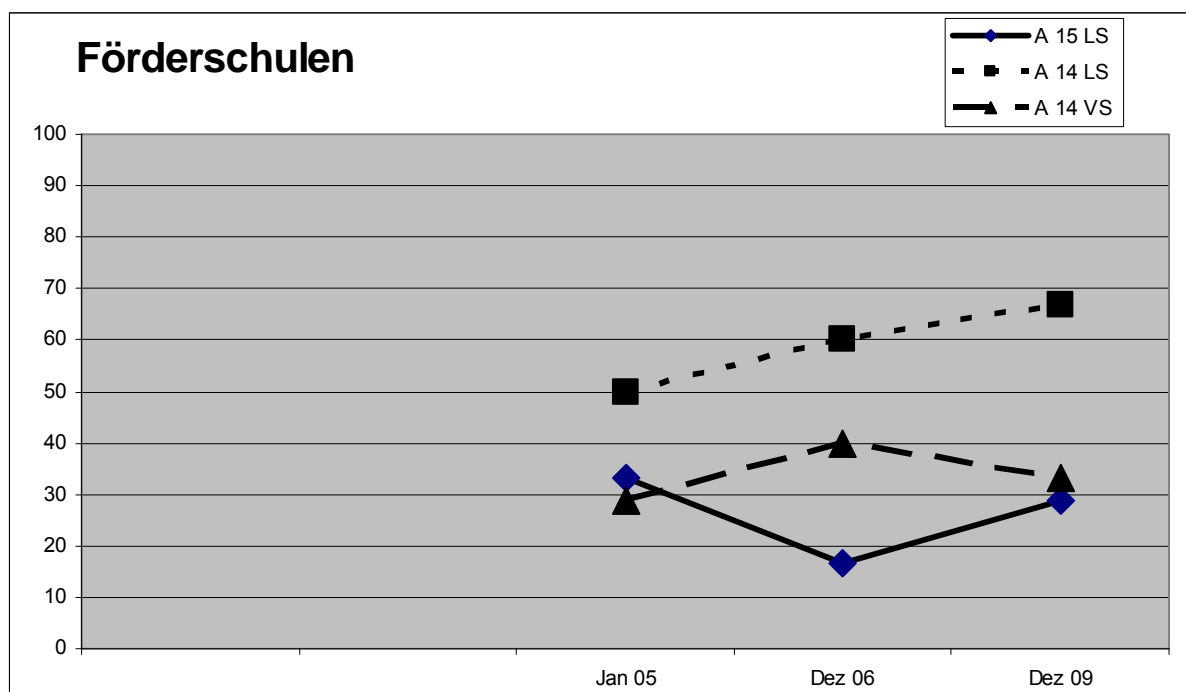


Grundsätzlich ist festzustellen, dass weiterhin in allen Bereichen eine Steigerung des Frauenanteils an den Beförderungs-/Funktionsstellen zu verzeichnen ist. Die teilweise erheblichen Steigerungen, - Schulleitung A14L – sind damit zu begründen, dass diese Stellen im Grundschulbereich selten sind, und schon die Einrichtung einer einzigen Beförderungsstelle zu erheblichen Veränderungen im Prozentsatz führt.

Da sich der Anteil der männlichen Beschäftigten im Grundschulbereich nicht erheblich gesteigert hat, sind entsprechend wenige Männer in Schulleitung vertreten. Der Automatismus, der vor Jahren anscheinend bestand – der einzige Mann an der Schule ist gleichzeitig auch der Schulleiter-, existiert offensichtlich nicht mehr.

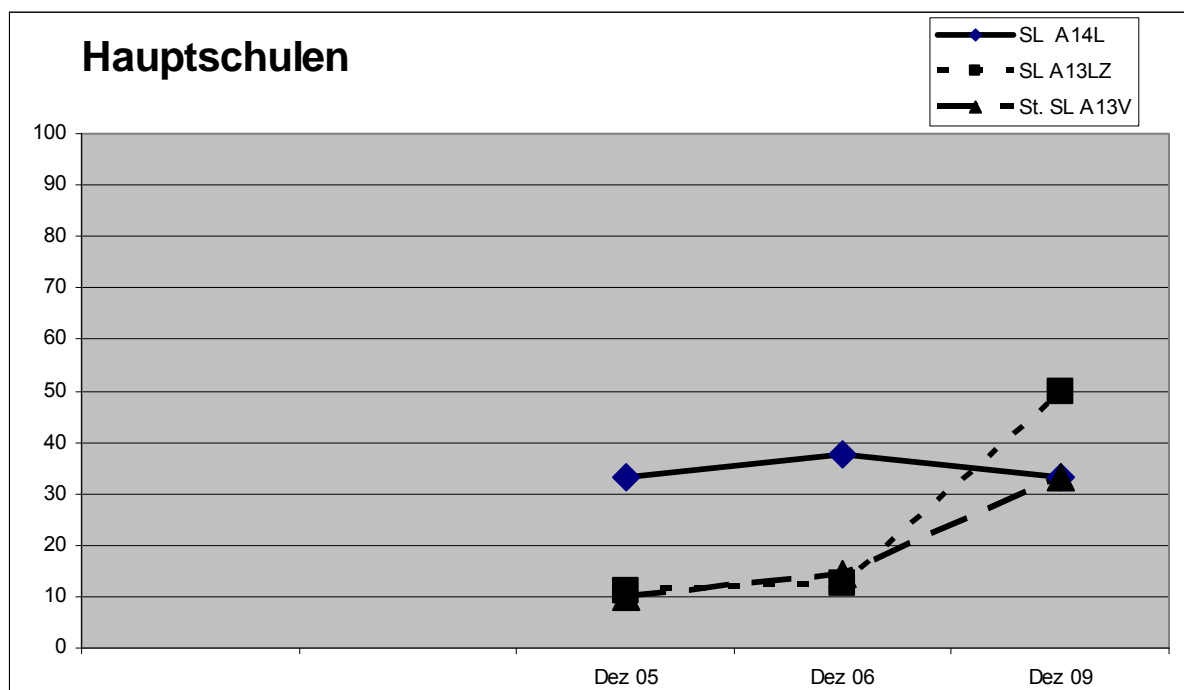
Eine Erhöhung des Lehreranteils an Grundschulen ist nach wie vor wünschenswert, da ein männliches Rollenvorbild insbesondere für die Jungen in der Grundschule sehr hilfreich wäre.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt für die Stadt Wesel Förderschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 01/2005 - 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr			01/2005	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen			71,5	70,3	70,9	+ 0,6
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 16						
A 15 LS			33,3	16,7	28,6	+ 11,9
A 14 LS			50,0	60,0	66,7	+ 6,7
Stellvertretende Schulleitung A 15V						
A 14 VS			28,6	40,0	33,3	- 6,7
Fachleitung A 13			100,0	100,0	100,0	+ 0,0
A 15						
A 14			50,0	100,0	100,0	+ 0,0
A 13 S1			100,0	100,0	100,0	+ 0,0



Bei den Förderschulen ist die Steigerung des Frauenanteils besonders in A15LS erheblich. Trotz der Veränderung um fast 30%-Punkte ist jedoch der Wert von 2005 noch nicht wieder erreicht. Auch insgesamt spiegelt sich der hohe Anteil von Lehrerinnen (70,9%) in den Beförderungsstellen noch nicht wieder. Hier besteht weiterer Handlungsbedarf.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt für die Stadt Wesel Hauptschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 12/2005 - 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu 2006	
Jahr			12/2005	12/2006	12/2009		
Gesamtanteil der Lehrerinnen							+ 4,1
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L							- 4,2
Schulleitung A 13LZ							+ 37,5
A 13L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V							+ 19,0
A 12V							+ 13,3
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12/ A 13							+ 0,0
A 13 S1							- 6,7



An den Hauptschulen im Kreis Wesel ist in fast allen Bereichen eine Steigerung des Frauenanteils in den Funktionsstellen zu beobachten. Insbesondere bei den A13LZ Stellen liegt die Steigerung bei fast 40%-Punkten. Auch der Gesamtanteil der weiblichen Lehrkräfte ist weiter gestiegen. Anteilig ist aber die Zahl der Frauen in Funktionsstellen noch immer zu niedrig.

<b>Maßnahmenfeld:</b> <b>Propagierung des Frauenförderplans</b>		
<b>Ziel der Maßnahme:</b> Bekanntmachung der Fortschreibung des FFP und Sensibilisierung für die Maßnahme		
<b>Teilziele der Maßnahme</b>	<b>Schritte zur Umsetzung</b>	<b>Evaluation</b>
Information über die Entwicklung	Veröffentlichung an Grund-Haupt- und Förderschulen	Begleitverfügung und Rückmeldung über die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellung
Akzeptanz für die Maßnahme und Sensibilisierung der Verantwortlichen für Personalentscheidungen	Vorstellung in den Schulleitungs-Dienstbesprechungen	Erfahrungsaustausch über Aufnahme und Auswirkung in den Arbeitskreisen mit den Ansprechpartnerinnen und in den Schulleitungs-Dienstbesprechungen
	Vorstellung in den Arbeitskreisen mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen	

<b>Maßnahmenfeld:</b> <b>Teilzeit</b>		
<b>Ziel der Maßnahme:</b> Vereinbarung von Familie und Beruf		
<b>Teilziele der Maßnahme</b>	<b>Schritte zur Umsetzung</b>	<b>Evaluation</b>
Berücksichtigung der Belange von teilzeitbeschäftigten Kolleginnen	Information über Gesetzesänderungen	Erfahrungsaustausch in den Arbeitskreisen mit den Ansprechpartnerinnen

<b>Maßnahmenfeld:</b> <b>Fortbildung berufliche Entwicklung</b>		
<b>Ziel der Maßnahme:</b> Qualifizierung von Frauen für ihre berufliche Entwicklung		
<b>Teilziele der Maßnahme</b>	<b>Schritte zur Umsetzung</b>	<b>Evaluation</b>
Qualifizierung für Leitungsfunktionen und weiterer Abbau der Unterrepräsentation von Frauen in Beförderungsämtern	Propagierung der einschlägigen Fortbildungen an den Schulen	
Qualifizierung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Schulen	Propagierung von einschlägigen Fortbildungen für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen  Qualifizierung in Dienstbesprechungen und Fortbildungen	

<b>Maßnahmenfeld:</b> <b>Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen</b>		
<b>Ziel der Maßnahme:</b> Unterstützung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in ihrer Arbeit		
<b>Teilziele der Maßnahme</b>	<b>Schritte zur Umsetzung</b>	<b>Evaluation</b>
Bestellung von Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen gemäß § 15, Abs.2 LGG an allen Grund- Haupt- und Förderschulen des Kreises	Bestellung in bewährter Form: Schulen ohne Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen werden zu Beginn des Schuljahres zur Bestellung schriftlich und in Schulleitungs-Dienstbesprechungen aufgefordert	Fortlaufende Listenführung
Unterstützung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in ihrer Arbeit	<b>Fortbildung</b> für neue Ansprechpartnerinnen: „Aufgabenfelder, praktische Umsetzungsmöglichkeiten sowie rechtliche Grundlagen der Arbeit“  <b>Datum:</b> 05.10.09 <b>Ort:</b> Regenbogenschule Meerfeld <b>Moderatorinnen:</b> Fr. Kreienbaum, Fr. Erpenbach	Austausch im Arbeitskreis und nachfolgend über Email

<b>Maßnahmenfeld:</b> <b>Vernetzung</b>		
<b>Ziel der Maßnahme:</b> Größere Effektivität		
<b>Teilziele der Maßnahme</b>	<b>Schritte zur Umsetzung</b>	<b>Evaluation</b>
Direkte und zeitnahe Kommunikation von Informationen und Terminen	Email-Verteiler	Kontinuierliche Fortführung des Verteilers
Zusammenarbeit mit dem Kompetenzteam im Kreis Wesel	Austausch von Maßnahmen	
Zusammenarbeit mit den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten	Einladung zu Veranstaltungen	
Zusammenarbeit der Moderatorinnen im Regierungsbezirk Düsseldorf	Email-Verteiler  Gemeinsame Fortbildungen und Arbeitskreise  Austausch von Arbeitsergebnissen	

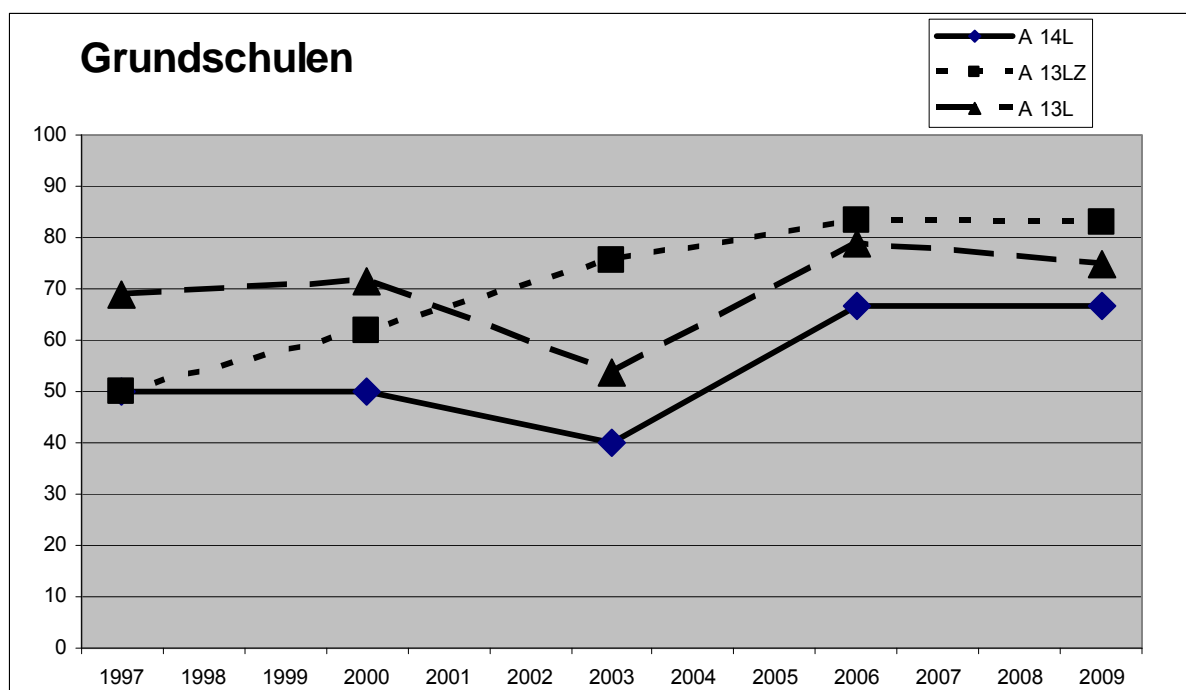
<b>Maßnahmenfeld:</b> <b>Gender Mainstreaming</b>		
<b>Ziel der Maßnahme:</b> Implementierung des Gender Mainstreaming		
<b>Teilziele der Maßnahme</b>	<b>Schritte zur Umsetzung</b>	<b>Evaluation</b>
Sensibilisierung für das Gender Mainstreaming-Konzept	<b>Fortbildung:</b> „Gender Mainstreaming in der Schule“  <b>Datum:</b> 19.05.2008 <b>Ort:</b> Kreishaus Wesel <b>Moderatorinnen:</b> Fr. Schüssler Fr. Kreienbaum Fr. Frömgen	Erfahrungsaustausch
Umsetzungsmöglichkeiten des Gender Mainstreaming in der Schule	<b>Arbeitskreis:</b> „Gender Mainstreaming als Handlungskonzept für die Schule – Erfahrungsaustausch“  <b>Datum:</b> 30.10.2008 <b>Ort:</b> Regenbogenschule Meerfeld, Moers <b>Datum:</b> 03.11.2008 <b>Ort:</b> KGS Am Mühlenweg, Wesel <b>Moderatorinnen:</b> Fr. Kreienbaum Fr. Frömgen	Austausch von Arbeitsergebnissen
Berücksichtigung der Kriterien der Qualitätsanalyse		

<b>Maßnahmenfeld:</b> <b>Reflexive Koedukation</b>		
<b>Ziel der Maßnahme:</b> Förderung von Maßnahmen zur geschlechtsbezogenen Pädagogik		
<b>Teilziele der Maßnahme</b>	<b>Schritte zur Umsetzung</b>	<b>Evaluation</b>
Sensibilisierung und Reflexion der geschlechtsspezifischen Determinanten	<b>Fortbildung:</b> „Jungenförderung in der Schule“ <b>Ort:</b> Regenbogenschule Meerfeld, Moers <b>Datum:</b> 17.10.2007 <b>Ort:</b> KGS Am Mühlenweg, Wesel <b>Datum:</b> 24.10.2007 <b>Referent:</b> J. Böing	Erfahrungsaustausch
Information und Beratung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen bei der Durchführung von mädchen- und jungenfördernden Maßnahmen		
Unterstützung bei der Schulprogrammarbeit zur Reflexiven Koedukation		
	<b>Fortbildung:</b> „Jungenförderung in der Schule“ <b>Ort:</b> Regenbogenschule Meerfeld, Moers <b>Datum:</b> 16.03.2009 <b>Ort:</b> KGS Am Mühlenweg, Wesel <b>Datum:</b> 23.03.2009 <b>Referent:</b> D. Braun	Berichte aus der Praxis
	<b>Fortbildung:</b> „Jungen- und Mädchen-arbeit in der Schule“ <b>Ort:</b> Kreishaus Wesel <b>Datum:</b> 11.11.2009 <b>Referenten:</b> E. Schlimbach, S. Brakhane	Protokolle aus den Arbeitsgruppen zur weiteren Auswertung

<b>Maßnahmenfeld:</b> <b>Gewaltprävention unter dem Geschlechteraspekt</b>		
<b>Ziel der Maßnahme:</b> Gewaltprävention		
<b>Teilziele der Maßnahme</b>	<b>Schritte zur Umsetzung</b>	<b>Evaluation</b>
Informationen über Bedingungsfaktoren und Folgen <i>Häuslicher Gewalt</i>	Zusammenarbeit auf Kreisebene: „Runder Tisch zum Thema: <i>Häusliche Gewalt</i> “  <b>Arbeitskreis:</b> „Häusliche Gewalt“ <b>Ort:</b> KGS Am Mühlenweg Wesel <b>Datum:</b> 23.04.2007 mit Vertretern von Organisationen und Verbänden im Kreis Wesel	Austausch von Arbeitsergebnissen
Erkennen von Symptomen und Einleitung von Hilfsmaßnahmen		
Kennenlernen verschiedener Konzepte zur Gewaltprävention	<b>Arbeitskreis:</b> „Erfahrungsaustausch und Evaluation zum Umgang mit Gewalt“ <b>Ort:</b> Regenbogenschule Meerfeld, Moers <b>Datum:</b> 19.03.2007 <b>Moderatorinnen:</b> Fr. Kreienbaum Fr. Frömgen	Austausch von Arbeitsergebnissen
Unterstützung zur Schulprogrammarbeit		

## Schulamt Wuppertal

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt für die Stadt Wuppertal						
Grundschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 10/1997 – 10/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr	10/1997	10/2000	12/2003	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	87,9	88,6	90,0	92,3	93,1	+ 0,8
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L	50,0	50,0	40,0	66,7	66,7	+ 0,0
Schulleitung A 13LZ	50,0	61,8	75,7	83,3	82,9	- 0,4
Schulleitung A 13L	68,75	71,4	53,8	78,9	75,0	- 3,9
Schulleitung A 12L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V	50,0	60,0	66,7	75,0	0,0	- 75,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V	65,4	78,8	76,0	75,0	81,5	+ 6,5
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12	92,6	92,3	98,6	91,8	100,0	+ 8,2



Die Gesamtzahl der weiblichen Lehrkräfte ist insgesamt leicht gestiegen.

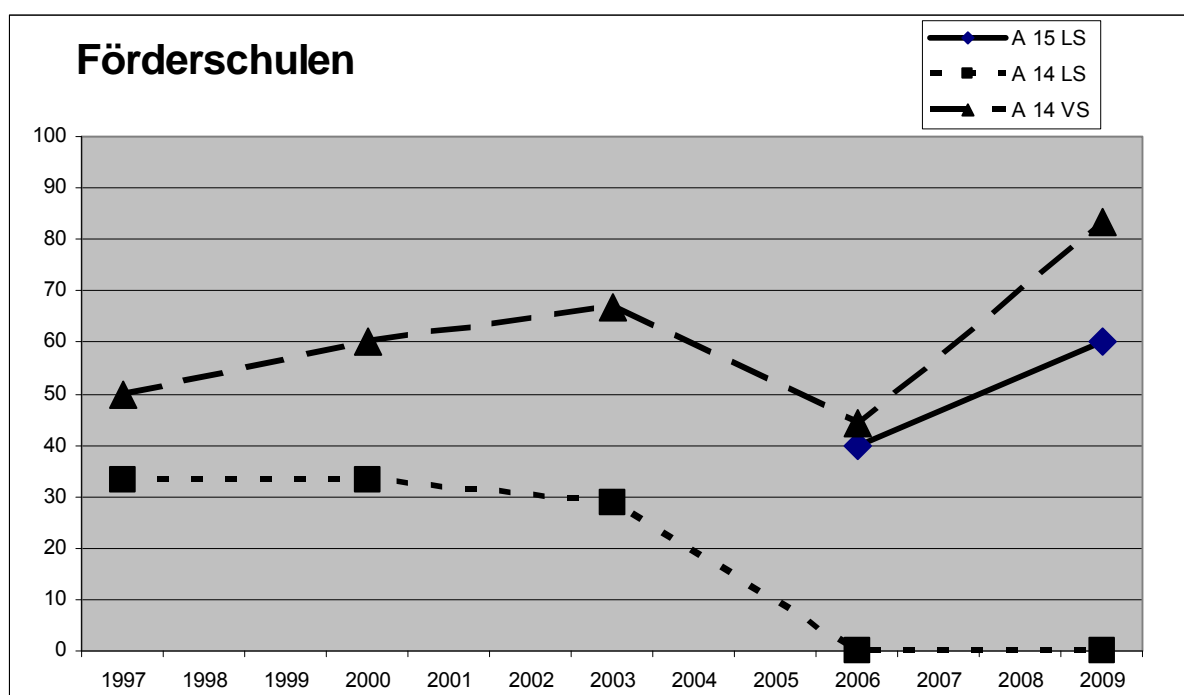
Der Frauenanteil an Beförderungsstellen in den Grundschulen ist ganz leicht gesunken, die Quote ist aber immer noch deutlich erfüllt. Zu bedenken ist außerdem, dass sich in Wuppertal die Schullandschaft weiter verändert hat: Einige kleine Schulen wurden geschlossen, dadurch fielen Schulleitungsstellen (A 13L) weg.

Bei den stellvertretenden Schulleitungsstellen (A 12V) stieg die Zahl geringfügig an.

Die Fachleitungsstellen sind mittlerweile ausschließlich von Frauen besetzt.



Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt für die Stadt Wuppertal						
Förderschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 10/1997– 10/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr	10/1997	10/2000	12/2003	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	75,0	74,1	75,2	77,4	74,8	- 2,6
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 16						
A 15 LS				40,0	60,0	+ 20,0
A 14 LS	33,3	33,3	28,6	0,0	0,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V						
A 14 VS	50,0	60,0	66,7	44,4	83,3	+ 38,9
Fachleitung A 13	83,3			57,1	66,7	+ 9,6
A 15						
A 14						
A 13 S1			100,0	100,0	100,0	+ 0,0

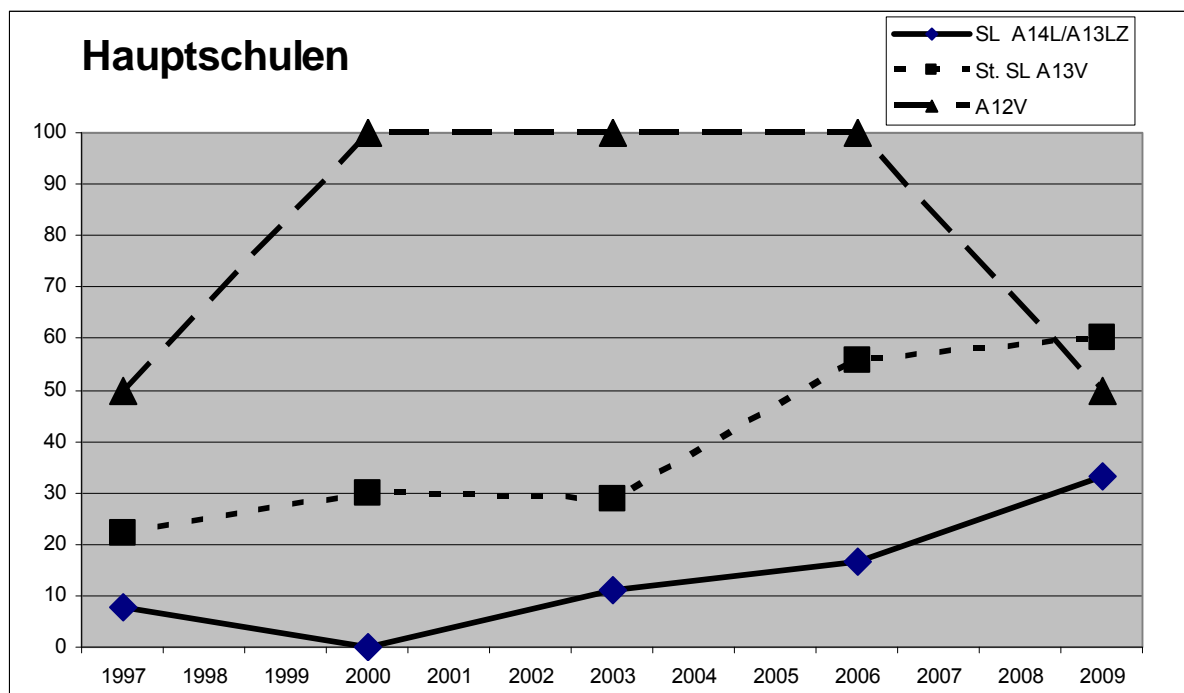


Die Gesamtzahl der weiblichen Lehrkräfte, die in der Förderschule unterrichten, ist insgesamt um 2,6%-Punkte gesunken.

Die Zielsetzung des FFP 2006, eine höhere Quotierung des Frauenanteils in Leitungspositionen zu erreichen, ist realisiert, wenn dieser Anteil auch proportional in der Gruppierung A 15 LS noch weiter auszubauen ist.

Auch bei den Fachleitungsstellen (A 13) hat sich der Frauenanteil deutlich erhöht.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt für die Stadt Wuppertal						
Hauptschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 10/1997– 10/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 Daten in %-Punkten						Veränderung zu '06
Jahr	10/1997	10/2000	12/2003	12/2006	12/2009	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	57,2	57,3	61,7	62,7	64,5	+ 1,8
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L/A 13LZ	7,7	0,0	11,1	16,7	33,3	+ 16,6
A 14I					33,3	
A 13LZ					33,3	
A 13L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V	22,2	30,0	28,6	55,6	60,0	+ 4,4
A 12V	50,0	100,0	100,0	100,0	50,0	- 50,0
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K	0,0	0,0				
Fachleitung A 12/ A 13	58,5	59,6	61,2	61,9	0,0	- 61,9
A 13 S1	50,0		33,3	57,1	66,7	+ 9,6



Der Gesamtanteil der weiblichen Lehrkräfte, die in der Hauptschule unterrichten, ist weiter leicht gestiegen.

Die Zielsetzung des FFP 2006, den Frauenanteil in der Schulleitung und der stellvertretenden Schulleitung zu erhöhen, ist teilweise realisiert. Bei einem Beschäftigungsanteil von 64,5% sind Frauen in Leitungspositionen aber immer noch unterrepräsentiert.

Es gibt keine Frau mehr, die eine Stelle in der Fachleitung (A 12/ A 13) besetzt.

Der Anteil der Frauen in der Fachleitung, die mit A13 S1 besoldet werden, ist deutlich gestiegen.

### Rückblick über die propagierten Maßnahmenfelder im Fortschreibungsraum 2007 – 2010

#### 1. Propagierung des Frauenförderplans

Der FFP wurde den Schulleitungen aller drei Schulformen auf Dienstbesprechungen vorgestellt; in gleicher Weise wurden die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen informiert.

## **2. Regelungen für Teilzeitkräfte**

In Veranstaltungen mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen wurden die Aktualisierungen der Teilzeitempfehlungen (Stand: Juli 2005) besprochen, diskutiert und Umsetzungen in den einzelnen Schulen wurden ausgetauscht.

## **3. Kontaktschule**

Einen Flyer, den das Schulamt für die Stadt Wuppertal erstellen wollte, gibt es bisher noch nicht. Der Kontakt zu den beurlaubten Lehrkräften liegt momentan in der Eigeninitiative der einzelnen Schulen. Bewährt hat sich in einigen Schulen, diese Kolleginnen in dem E-Mail-Verteiler der Schule zu belassen, um ihnen auf diese Weise wichtige Informationen der Schule zukommen zu lassen.

## **4. Fortbildung**

In weiteren Veranstaltungen haben die Moderatorinnen für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen regelmäßig auf regionale und überregionale Fortbildungsangebote insbesondere bezüglich der Qualifizierung von Ansprechpartnerinnen sowie der Qualifizierung für Leitungsfunktionen hingewiesen. Den Ansprechpartnerinnen sind die Quellen, wo sie entsprechende Angebote finden können, bekannt.

## **5. Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen**

Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen wurden in den Fragen der Gleichstellung von ihren Moderatorinnen wie folgt unterstützt:

- Regelmäßige Veranstaltungen, in denen neben den gewünschten zu bearbeitenden Themen alle wichtigen Informationen aus der Bezirksregierung weiter gegeben wurden
- Fortbildungsangebot für neue Ansprechpartnerinnen

## **6. Gender Mainstreaming**

In einer Fortbildung wurde das Thema „Mädchen lernen anders – Jungen auch“ bearbeitet. In einer weiteren Veranstaltung wurde der Bereich „Gender Mainstreaming in der Schule“ (s. Gender Mainstreaming in der QA -Qualitätstableau) thematisiert. In weiteren Veranstaltungen haben die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen sich über mädchen- und jungenfördernde Maßnahmen an ihren Schulen ausgetauscht, ihre Schulprogramme im Hinblick auf Genderaspekte untersucht und danach teilweise entsprechend ergänzt.

### **Ausblick auf bisher geplante Maßnahmen für den Zeitraum 2010-2013**

- Der Frauenförderplan soll wieder in den Dienstbesprechungen der Schulleitungen der einzelnen Schulformen sowie in einer Dienstbesprechung mit den Ansprechpartnerinnen thematisiert und diskutiert werden.
- In Dienstbesprechungen setzen sich die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen mit den veränderten rechtlichen Bedingungen auseinander (eigenverantwortliche Schule spätestens ab 01.August 2012 und damit verbunden geänderte Pflichtaufgaben der Ansprechpartnerin), bereiten sich intensiv auf ihre neuen Aufgaben vor und machen sich mit der stärkeren Rechtsposition einer Ansprechpartnerin vertraut.
- Der aktuelle Stand bezüglich der Umsetzung der Teilzeitempfehlungen in den einzelnen Schulen wird von den Ansprechpartnerinnen erneut untersucht werden. Geplant ist weiterhin, diese Ergebnisse auf Schulleitungs- Dienstbesprechungen vorzustellen und zu diskutieren. Auch diese Aufgabe muss in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten des Schulamts wahrgenommen werden.
- Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen werden gemeinsam mit den Moderatorinnen weiterhin schulformbezogen unter Berücksichtigung der gültigen Lehrpläne an einem Gesamtkonzept zur Mädchen- und Jungenförderung (Erziehungs- und Unterrichtsarbeit, Projekte ...) arbeiten. Dabei ist eine fortlaufende Implementierung des Genderaspektes nach wie vor zentral in den Blick zu nehmen und entsprechend zu dokumentieren.

## 3.2 Maßnahmen im Überblick

Im Folgenden werden die Maßnahmenfelder mit ihren übergeordneten Zielen und den einzelnen Maßnahmen vorgestellt. Dieses Kernstück des Frauenförderplans beinhaltet die wesentlichen Vorhaben für Gleichstellung und Frauenförderung für den Zeitraum von 2010 bis 2013. Vor dem Hintergrund des Ansatzes Gender Mainstreaming werden in einigen Handlungsfeldern sowohl Frauen als auch Männer angesprochen. Dies geschieht z.B. im Maßnahmenfeld „Gender Mainstreaming: Information und Fortbildung der Entscheidungsträger“ im Zusammenhang mit Personalentwicklung und Personalführung und dem Eignungsfeststellungsverfahren (EFV), im Fortbildungskonzept und in der Umsetzung der Ziele der Reflexiven Koedukation.

„Klassische“ Maßnahmen zur Frauenförderung, wie beispielsweise eine gezielte Fortbildung für Frauen zur Motivation für ein Beförderungsamts, bleiben weiterhin wichtiger Bestandteil des Frauenförderplans und sind durch den Ansatz Gender Mainstreaming nicht ersetzbar.

Die Bestimmung der Maßnahmenfelder resultiert aus der Evaluation der Gleichstellungsarbeit entsprechend den Aussagen im Frauenförderplan 2007 und aus aktuellen Erfordernissen.

In den Maßnahmenfeldern werden die Ziele durch ein Gesamtziel und differenzierte Teilziele beschrieben. Den Teilzielen sind Schritte zur Umsetzung und Formen des Controllings einschließlich von Zeitvorgaben, die die Verantwortlichen binden, zugeordnet.

Die einzelnen Maßnahmenfelder sind:

- 3.2.1 Propagierung des Frauenförderplans
- 3.2.2 Gender Mainstreaming: Information und Fortbildung der Entscheidungsträger
- 3.2.3 Regelungen für Teilzeitkräfte
- 3.2.4 Fortbildungskonzept
- 3.2.5 Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen
- 3.2.6 Reflexive Koedukation – geschlechtergerechte Pädagogik

**Maßnahmenfeld:  
Propagierung des Frauenförderplans – 3.2.1**

**Ziel der Maßnahme:**

**Bekanntmachung der Fortschreibung des Frauenförderplans und  
Sensibilisierung für die Maßnahme**

<b>Teilziele der Maßnahme:</b>	<b>Schritte zur Umsetzung:</b>	<b>Controlling:</b>
Information über die Entwicklung	Einstellung in das Intranet der Bezirksregierung Besprechung in den Dezernaten	Information und Abstimmung hausintern September 2010
Sensibilisierung der Verantwortlichen für Personalentscheidungen, u.a. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schulleitungen</li> <li>• Schulrätinnen und Schulräte</li> <li>• Dezernentinnen und Dezernenten</li> <li>• Verantwortliche für Aus- und Fortbildung</li> <li>• Moderatorinnen und Moderatoren</li> <li>• Schulausschüsse</li> <li>• Lehrerinnen und Lehrer</li> <li>• Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen</li> </ul>	Einstellung in das Internet  Hinweis auf die Fundstelle per Rundmail an alle Schulen <ul style="list-style-type: none"> <li>- mit Verfügung zur Umsetzung</li> <li>- mit Termin zur Rückmeldung</li> </ul> Verpflichtung zur Vorstellung in <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lehrerkonferenzen</li> <li>- Dienstbesprechungen für Schulleiterinnen u. Schulleiter</li> </ul>	Einstellung: 10-2010  Versand des Rückmeldebogens und der Begleitverfügung: 01-2011 Termin für Rückmeldungen: 04-2011  Auswertung der Rückmeldung: 07-2011  Information an die Schulen und Seminare über Ergebnisse der Rückmeldungen: 10-2011
Weitergehende Sensibilisierung im Zusammenhang mit dem Ansatz Gender Mainstreaming	Information der Dezernate in der Schulabteilung  Information der Moderatorinnen und Moderatoren in der Aus- und Fortbildung  Information der Lehrerinnen und Lehrern in der Aus- und Fortbildung	Erfahrungsaustausch über Aufnahme und Wirkung durch die Arbeitsgruppe Gleichstellung: 12-2011

**Maßnahmenfeld:  
Gender Mainstreaming:  
Information und Fortbildung der Entscheidungsträger – 3.2.2**

**Ziel der Maßnahme:**

**Verbesserung der Personalentwicklungs- und Personalführungskompetenzen in Fragen der Frauenförderung, Gleichstellung und Gender Mainstreaming  
(Schulleitung, schulfachliche und verwaltungsfachliche Aufsicht, Seminarleitung)**

**Sensibilisierung für Frauenfördermaßnahmen als Bestandteil der Führungsaufgabe**

Teilziele der Maßnahme:	Schritte zur Umsetzung:	Controlling:
Beachtung der Vorgaben zur Gleichstellung in den Richtlinien zur dienstlichen Beurteilung	Information über das von der Arbeitsgruppe Gleichstellung dazu erstellte und aktualisierte Handout für die Schulaufsicht	Erfahrungsaustausch über die Umsetzung der Richtlinien und die Anwendung des Handouts in der Arbeitsgruppe Gleichstellung: 12-2011
Sensibilisierung der Schulleitungen für gleichstellungsrelevante Aspekte und gesetzliche Vorgaben  Weiterentwicklung gezielter Maßnahmen zur Personalgewinnung für Funktionen im Schulleitungsbereich unter besonderer Berücksichtigung des Frauenanteils	Information der Schulleitungen über die Beachtung von gleichstellungsrelevanten Aspekten im Kontext der dienstlichen Beurteilung von Bewerberinnen und Bewerbern - für das erste Beförderungsjahr - für eine Qualifizierungsmaßnahme für die Schulleitungsaufgabe - Beachtung in Personalentwicklungsgesprächen	Jährliche Überprüfung der statistischen Entwicklung durch die Arbeitsgruppe Gleichstellung  Überprüfung in den Teildezernaten
Verwirklichung von Gleichstellung und Gender Mainstreaming in Schule und Seminar	Gezielte Beratung im Prozess der Weiterentwicklung der Schule durch die Schulaufsicht: Integration des Gleichstellungsgedankens und des Ansatzes Gender Mainstreaming in die Schulprogramme und die Schulportfolios	Überprüfung der Entwicklung durch die Arbeitsgruppe Gleichstellung

**Maßnahmenfeld:  
Regelungen für Teilzeitkräfte – 3.2.3**

**Ziel der Maßnahme:**

**Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Teilziele der Maßnahme:	Schritte zur Umsetzung:	Controlling:
<p>Abbau der Unterrepräsentanz von Teilzeitbeschäftigten in Beförderungsämtern</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- entsprechende Ausschreibungspraxis in den verschiedenen Schulformen lt. LGG</li> <li>- Motivation von Teilzeitbeschäftigten für Beförderungsstellen</li> <li>- Thematisierung auf Dienstbesprechungen mit Schulleitungen und Seminarleitungen</li> <li>- teilzeitangemessene Geschäftsverteilung in Schulen und Studienseminaren</li> </ul>	<p>Kontinuierliche Prüfung durch Gleichstellungsbeauftragte</p> <p>Erfahrungsaustausch und ggfs. weitere Maßnahmen in der Arbeitsgruppe Gleichstellung</p> <p>Bericht an Arbeitsgruppe Gleichstellung im Zuge der Rückmeldung zum FFP: 04-2011</p>
<p>Informationen zu Chancen und Folgen von Teilzeitbeschäftigung unter Beachtung von frauenspezifischen Belangen</p>	<p>Aktualisierung des bestehenden Informationspapiers unter Berücksichtigung des Schulgesetzes</p> <p>Motivation von Männern zur Inanspruchnahme von Elternzeit</p>	<p>Information an die Schulen und Seminare mit der Zwischenbilanz</p>
<p>Weiterentwicklung von konkreten systemspezifischen Teilzeitvereinbarungen</p>	<p>Thematisierung von TZ-Aspekten und frauenspezifischen Belangen( z.B. Stillzeiten) in Dienstbesprechungen und Fortbildungen</p>	<p>Bericht über Best-Practise-Beispiele von Schulleitung oder Ansprechpartnerin an Arbeitsgruppe Gleichstellung im Zuge der Rückmeldung zum FFP: 04-2011</p>

**Maßnahmenfeld:  
Fortbildungskonzept – 3.2.4**

**Ziel der Maßnahme:**

**Verankerung von Gleichstellung / Gender Mainstreaming in der Fortbildung**

**Qualifizierung von Frauen für ihre berufliche Entwicklung**

Teilziele der Maßnahme:	Schritte zur Umsetzung:	Controlling:
Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Beförderungsämtern	Vorbereitung auf Leitungsfunktionen Training von Bewerbungssituationen, u.a. durch Orientierungsseminare für Frauen und die Maßnahme „Fachleitung – eine Perspektive?“ – schulformübergreifend	Auswertung der Fortbildungen durch Arbeitsgruppe Gleichstellung in Zusammenarbeit mit Dez. 46
Qualifizierung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und weitere Unterstützung in ihrer konkreten Arbeit	Schulformspezifische Angebote, insbesondere zur Auseinandersetzung mit der Rolle der AP im Zusammenhang mit der eigenverantwortlichen Schule (s.a. Maßnahmenfeld 3.2.5)	Kontinuierliche Evaluation in Planungstagen
Unterstützung von Frauen in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Fortführung des Angebots für Rückkehrerinnen	Auswertung durch Arbeitsgruppe Gleichstellung in Zusammenarbeit mit Dez. 46
Förderung von Gleichstellung und Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in der Fortbildung für Lehrerinnen und Lehrer	Weiterentwicklung von Fortbildungsmodulen zu Gleichstellung und Gender Mainstreaming als Querschnittsthema im Zusammenhang mit individueller Förderung und Unterrichtsentwicklung  Qualifizierung der Moderatorinnen und Moderatoren in den Kompetenzteams	Erarbeitung und Implementation  Arbeitsgruppe Gleichstellung in Zusammenarbeit mit Dez. 46



<b>Maßnahmenfeld: Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen – 3.2.5</b>		
<b>Ziel der Maßnahme:</b>  Unterstützung der Ansprechpartnerinnen in Fragen der Gleichstellungsarbeit auf der Grundlage des LGG (s.a. Maßnahmenfeld 3.2.4)		
<b>Teilziele der Maßnahme:</b>	<b>Schritte zur Umsetzung:</b>	<b>Controlling:</b>
Unterstützung der Ansprechpartnerin in der konkreten Funktion	Schulformspezifische Veranstaltungen und schulformübergreifende Angebote	Arbeitsgruppe Gleichstellung in Zusammenarbeit mit Dez. 46
Kompetenzstärkung der Moderatorinnen für Gleichstellungsfragen	Feststellung des Bedarfs in der Bezirksregierung und in den Kompetenzteams - spezifische Angebote nach Absprache	Arbeitsgruppe Gleichstellung in Zusammenarbeit mit Dez. 46
Qualifizierung der Ansprechpartnerinnen im Rahmen der eigenverantwortlichen Schule	Angebote durch Dez. 46 und 47 (s. Maßnahmenfeld 3.2.4)	Bericht der Moderatorinnen im Rahmen der Planungstagungen

<b>Maßnahmenfeld: Reflexive Koedukation - geschlechtergerechte Pädagogik – 3.2.6</b>		
<b>Ziel der Maßnahme:</b>  Förderung von Maßnahmen zur geschlechtergerechten Pädagogik		
<b>Teilziele der Maßnahme:</b>	<b>Schritte zur Umsetzung:</b>	<b>Controlling:</b>
Stärkung der reflexiven Koedukation entsprechend dem Schulgesetz	Qualifizierung aller Moderator/innen bzgl. der Thematik im Sinne der Querschnittsaufgabe des Ansatzes von Gender Mainstreaming	Zusammenstellung einer Übersicht über die durchgeführten Fortbildungsmaßnahmen durch die Arbeitsgruppe Gleichstellung
Unterstützung von Schulen und Seminaren, die geschlechtergerechte Pädagogik im Sinne individueller Förderung betreiben	Förderung des Austausches zwischen den verschiedenen Schulen  Thematisierung auf Dienstbesprechungen mit Schulleiterinnen und Schulleitern	Sichtung der von Schulen durchgeführten Maßnahmen durch die Arbeitsgruppe Gleichstellung, z.B. Internetauftritt der Schulen, geschlechtsspezifische Statistiken, schulinterne Evaluation von zentralen Prüfungen und Vergleichsarbeiten

## 4. Aufträge zur Umsetzung und Rückmeldung

Das Landesgleichstellungsgesetz verweist auf die Erfüllung des Verfassungsauftrags gemäß Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes und hebt damit die besonderen Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen zur Umsetzung von Gleichstellung hervor.

Mit der Vorlage des Frauenförderplans sind für die Adressatinnen und Adressaten dieses Plans in Schulen, Schulämtern und Studienseminaren folgende Aufträge zur Umsetzung verbunden:

**Schulleitung und Studienseminarleitung stellen in Kooperation mit der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen den Frauenförderplan in den Konferenzen des jeweiligen Dienstbereichs vor und diskutieren mit den Beteiligten in den Mitwirkungsgremien die schulformspezifischen bzw. studienseminarspezifischen Inhalte, Ziele und Maßnahmen.**

Das bedeutet auch:

- Schulleitung und Studienseminarleitung handeln auf der Grundlage des Ansatzes von Gender Mainstreaming.
- Schulleitung und Studienseminarleitung beachten in der Alltagsarbeit die Ziele der Maßnahmenfelder und sorgen - sofern möglich - für einen ausgewogenen Frauenanteil bei der Besetzung schulinterner Gremien und in der Aufgabenverteilung.
- Schulleitung und Seminarleitung unterstützen die Arbeit der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen.

Weitere Vorschläge sollen bei der Umsetzung beachtet werden:

- Schule und Studienseminar bedenken die Mädchen- und Jungenförderung im eigenen System auf der Grundlage des Plans.
- Der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bietet der Plan Hilfen und Anregungen für die Arbeit in der Schule bzw. im Studienseminar.
- Den Schulämtern gibt der Plan Anregungen und Vergleichspunkte für schulamtspezifische Ziele und Maßnahmen.

**Im Nachgang zum Frauenförderplan erhalten die Schulen, die der oberen Schulaufsicht unterstehen, und die Studienseminare strukturierte Rückmeldebögen zu den Aufträgen und Vorschlägen, die von der Schulleitung und der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen ausgefüllt und der Bezirksregierung zurückgesandt werden sollen. Termin: 15.4.2011**

Den Schulämtern wird empfohlen, bezogen auf ihren eigenen Anteil im Frauenförderplan ebenso zu verfahren.

## Anhang 1

### Beispiel Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Schule

#### Kopernikus Realschule Langenfeld

##### „Gender Mainstreaming“ - was heißt das eigentlich?

Hinter dem Gender Mainstreaming-Prinzip verbirgt sich ein integrativer, gesamt-gesellschaftlicher Ansatz.

Die Überlegungen zielen ausdrücklich auf ein übergreifendes Rollenverständnis für beide Geschlechter.

Zentrale Gegenstandsbereiche von Gender Mainstreaming sind:

- gleiche Chancen für beide Geschlechter
- beide Geschlechter im Focus aller Aktionen
- Überwindung von Rollenklischees

(vgl. Darstellung in der Literatur der Bundeszentrale für politische Bildung)

Für den Bereich Schule bedeutet dies, eine geschlechtsbewusste Gestaltung des Schullebens umzusetzen.

##### Umsetzung von Gender Mainstreaming im Bereich der Berufsorientierung

In Deutschland gibt es ca. 400 Ausbildungsberufe, doch fast immer entscheiden sich die meisten Mädchen gerade mal zwischen zehn Berufen. Jungen dagegen, wählen viel selbstverständlicher unter einem breiten Berufsspektrum aus. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, beschäftigt sich die Kopernikus Realschule mit dem Gender Mainstreaming-Prinzip, einem Leitprinzip der Chancengleichheit in analoger Anwendung mit dem Bereich Berufsorientierung.

Folgende Aktionen bzw. Gegenstandsbereiche werden über den Themenbereich Berufsorientierung bzw. darüber hinausgehende Maßnahmen abgehandelt:

1. Eltern Schüler-Tag (Klasse 7)
2. Girls´ day (Klasse 8)
3. Zusammenarbeit Eltern Schüler-Tag "Frau und Beruf" (Kreis Mettmann)
4. Vermittlung von Ausbildungsplätzen „Jungenberufe (KFZ) für Mädchen“
5. Berufsberatung, WIPA und Kompetenzcheck
6. Schülerbetriebspraktikum
7. Handwerkstage der Handwerkskammer Düsseldorf

Dabei erhalten gerade Schülerinnen Informationen über Handwerksberufe und können an einzelnen Schauplätzen im Rahmen der Handlungsorientierung verschiedene handwerkliche Tätigkeiten erproben.

Die soeben geschilderten Maßnahmen tragen zur Überwindung der Ungleichheiten zwischen Schülerinnen und Schülern, sowie zur Qualität von Schule bei.

##### Gender Mainstreaming im Fachunterricht

Auch im Fachunterricht bieten sich zahlreiche Gelegenheiten auf die Gleichstellung beider Geschlechter hinzuwirken. Die folgende Liste zeigt einige Beispiele:

- im Fach Sozialwissenschaften
- Gegenstandsbereich Gleichberechtigung Art. 3 GG
- im Fach Textilgestaltung
- eine spezifische Themenwahl ist curricularer Bestandteil
- im Fach Informatik
- Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Unterschiede im Zugang und Umgang mit neuen Medien
- im Fach Sport

über zeitlich begrenzte Unterrichtsabschnitte hinweg wird der Unterricht in geschlechtsspezifischen Gruppen erteilt. Die Möglichkeit eröffnet sich durch Teambildung innerhalb einer Jahrgangsstufe.

## Gender Mainstreaming in verschiedenen schulischen Handlungsfeldern

Die Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips tangiert mehr oder weniger alle Handlungsfelder des schulischen Lebens.

So findet beispielsweise die Förderung eines übergreifenden Rollenverständnisses für Schülerinnen und Schüler nicht nur im Fachunterricht, sondern auch in speziellen Projekten statt (siehe dreitägiges Mädchen-Jungen-Projekt in Klasse 10).

Auch die Gestaltung der innerschulischen Rahmenbedingungen kann dem Prinzip der Gleichstellung beider Geschlechter förderlich sein. So wird z.B. bei der Bildung der Eingangsklassen auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der Zahl der Mädchen und Zahl der Jungen geachtet. Bei der Unterrichtsverteilung zu Beginn eines neuen Schuljahres wird neben vielen Gesichtspunkten auch geprüft, wie sich das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Lehrkräften in einer Klasse gestaltet.

Im Hinblick auf die Kolleginnen und Kollegen erfolgt eine Berücksichtigung des Gender Mainstreamings im Bereich Unterrichtsverteilung, Stunden- und Vertretungsplanung. Familiär bedingte Vorgaben führen zu persönlichen Wünschen beim unterrichtlichen Einsatz. Hier wird versucht, die persönlichen Vorstellungen der betroffenen Mütter/Väter so weit möglich zu realisieren.

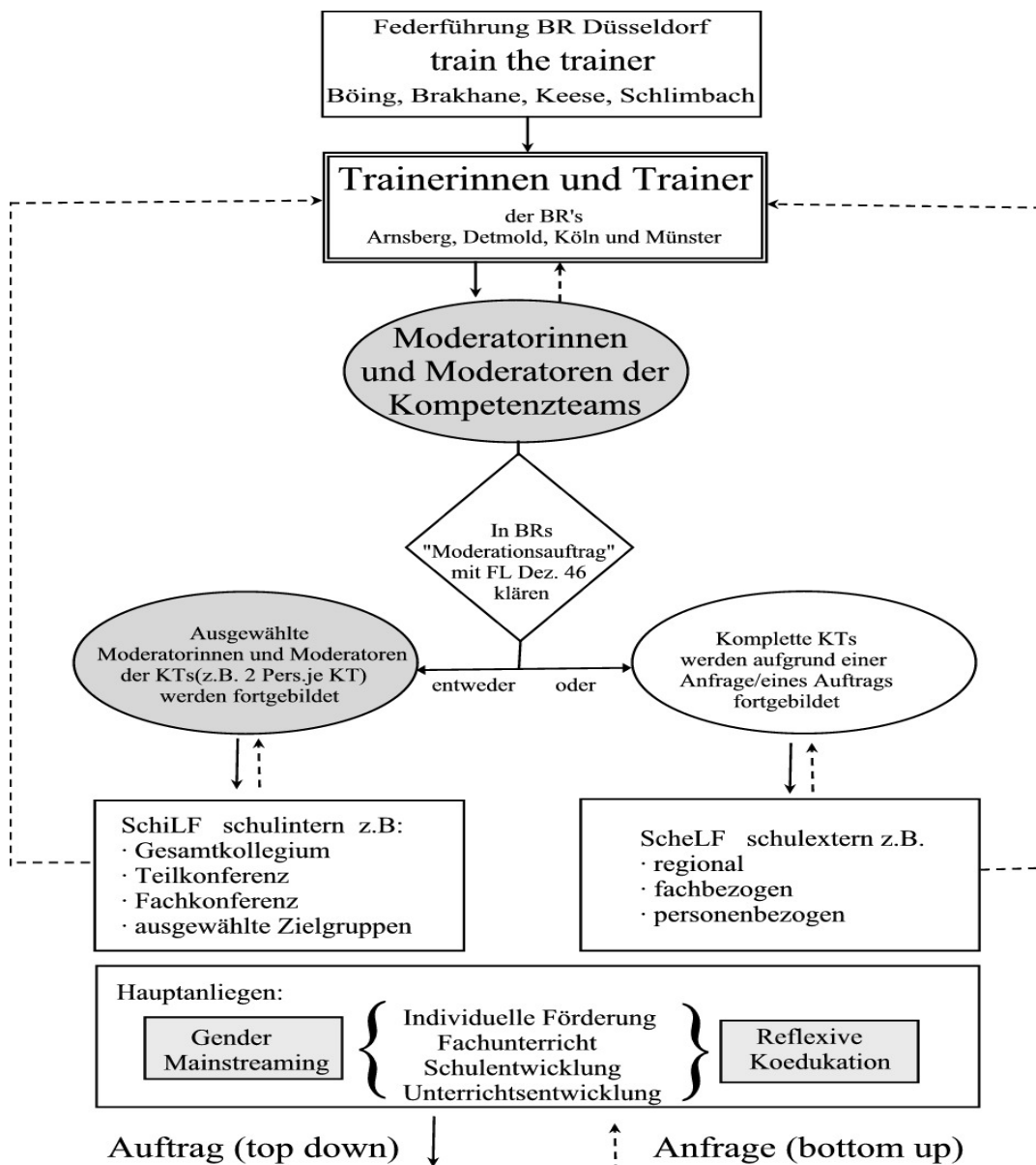
## Anhang 2

### Bericht über das landesweite Projekt „Gender Mainstreaming in der Fortbildung“

#### Auftrag

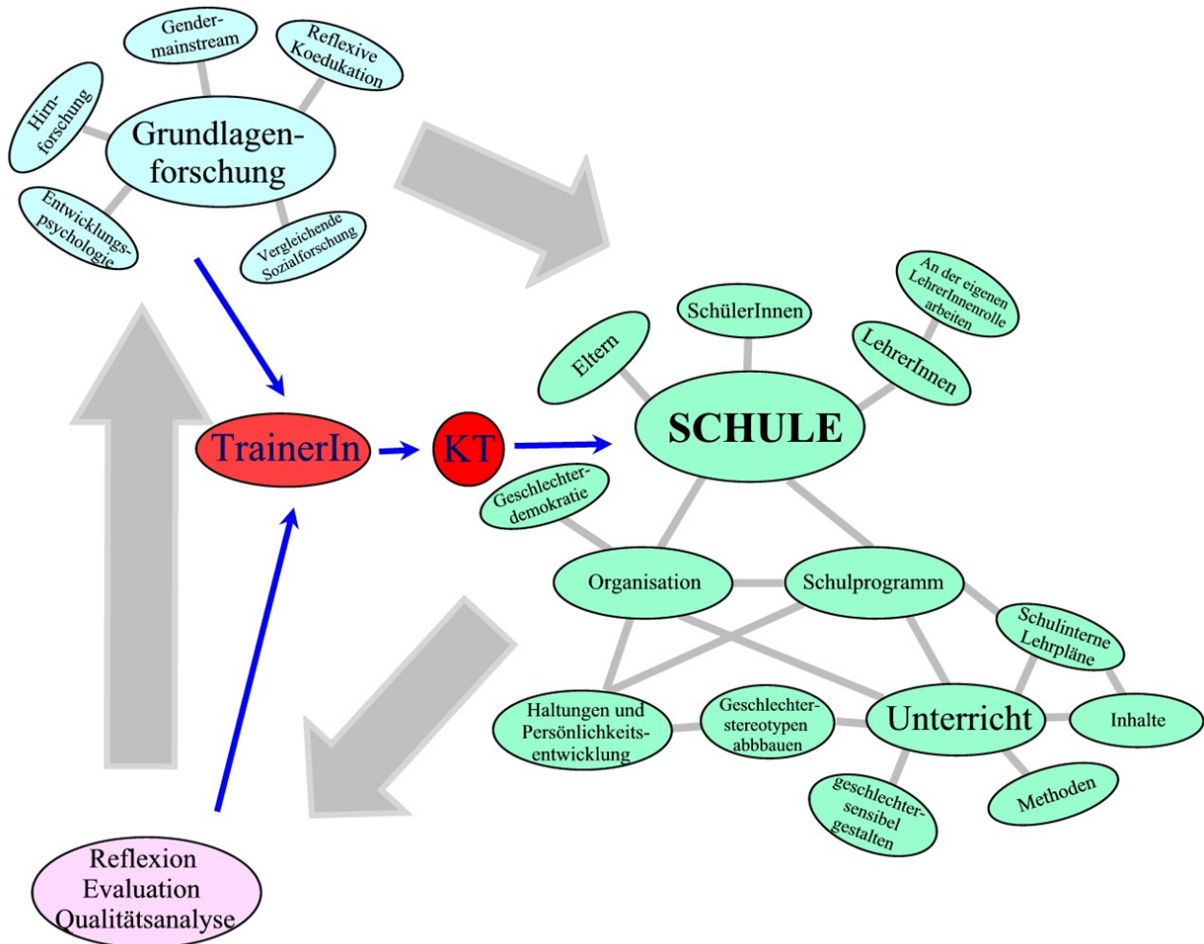
Auf der Landeskonferenz Fortbildung im Mai 2007 wurde der Bezirksregierung Düsseldorf vom Ministerium für Schule und Weiterbildung der Auftrag erteilt, federführend ein landesweites Qualifizierungsangebot "Gender Mainstreaming und Reflexive Koedukation" für Trainerinnen und Trainer der fünf Bezirksregierungen zu erarbeiten. Diese sollten dann ihrerseits die Moderatorinnen und Moderatoren der Kompetenzteams (KTs) weiter qualifizieren (s. Abb.1).

Dieser Auftrag wurde einer Gruppe übertragen, die in der Graphik als „train the trainer“ ausgewiesen ist. Diese Gruppe führt im Auftrag der Bezirksregierung Düsseldorf seit Jahren schulinterne und -externe Fortbildungen zu Gender Mainstreaming und zur Reflexiven Koedukation durch.



## Grundsätze und Themenschwerpunkte

In einem ersten Schritt wurden relevante theoretische Grundlagen und die schulischen Handlungs- und Entscheidungsfelder unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit analysiert (s. Abb. 2). So konnten folgende Grundsätze und Themenschwerpunkte für den ersten Fortbildungsblock festgelegt werden, die im Basismodul zusammengefasst sind und auf der Internetplattform der Kompetenzteams veröffentlicht wurden.



### **Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe**

Die im Grundgesetz geforderte Gleichberechtigung von Mann und Frau wird mit dem Prinzip des Gender Mainstreaming in seiner historischen Entstehung vorgestellt und die Bedeutung als Grundprinzip herausgearbeitet. Mit diesem Prinzip muss der Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit in allen Entscheidungs- und Handlungsfeldern von Anfang an bedacht, umgesetzt und evaluiert werden.

### **Geschlechtersensible Sprache**

Neben der rechtlichen Verpflichtung (§ 4 LGG) macht geschlechterbewusster Umgang mit Sprache Männer- und Frauenrollen sicht- und hörbar, weckt das Problembewusstsein und ist ein Ausdruck gegenseitiger Wertschätzung.

Undogmatisches Vorleben (ohne explizite Instruktionen) erhöht bei Schülerinnen und Schülern die Akzeptanz geschlechtersensiblen Sprechens, wird adaptiert und internalisiert.

### **Reflexive Koedukation und Individuelle Förderung als Modelle einer geschlechtergerechten Unterrichtsentwicklung**

Das Konzept der Reflexiven Koedukation dient der Umsetzung des Prinzips Gender Mainstreaming in der Schul- und Unterrichtsentwicklung, einer zentralen Aufgabe der Kompetenzteams. Ziel ist es, die bestehenden Geschlechterverhältnisse kritisch zu hinterfragen und zu verändern. Dabei reicht es nicht aus, die klassisch tradierten Geschlechterrollen zu hinterfragen und ggf. durch moderne Rollenbilder zu ersetzen. Vielmehr müssen Mädchen wie Jungen dahingehend gefördert werden, unabhängig von Rollenklischees, eine eigene Geschlechtsidentität zu entwickeln. Die Konzepte der "Individuellen Förderung" und des "Kooperativen Lernens" sind geeignete Methoden, um diese Ziele zu erreichen.

### **Ressourcenorientierte statt kompensatorische Mädchen- und Jungenarbeit**

Viele Maßnahmen schulischer Mädchen- und Jungenarbeit scheitern, weil sie sich primär an den vermeintlich geschlechtstypischen Defiziten und deren Kompensation orientieren. Knüpft die Arbeit jedoch an den positiven Ressourcen der Jungen und Mädchen an, können tragfähige Beziehungen aufgebaut und der Selbstwert gestärkt werden. Nur wenn wir junge Menschen in allen Belangen wahrnehmen, in ihren Stärken und Schwächen, Interessen und Sorgen, in eigenen Problemen und den Problemen, die sie anderen bereiten, ist Entwicklung und nachhaltige Veränderung möglich.

### **Entdramatisierung der Geschlechterrolle**

Geschlechtsbezogene Fördermaßnahmen können die Geschlechtergegensätze verstärken (dramatisieren), wenn sie an einer Zweiteilung, Dichotomie, der Geschlechter festhalten und vernachlässigen, dass die Unterschiede innerhalb eines Geschlechts größer sind als die Unterschiede zwischen beiden Geschlechtern. Bei der Planung schulischer Konzepte ist zu bedenken, dass das Geschlecht neben sozialer und ethnischer Abstammung etc. nur eine von mehreren Strukturkategorien ist (Diversity). Deshalb fordert die aktuelle Geschlechterforschung die Dekonstruktion der Geschlechterstereotypen und rückt das Individuum in den Blickpunkt.

### **Selbstreflexion der Lehrerinnen und Lehrer - Auseinandersetzung mit der eigenen Geschlechterrolle**

Die Reflexion der individuellen Geschlechtsidentität und die kritische Auseinandersetzung mit den eigenen Rollenklischees ist Voraussetzung für die Entwicklung einer personalen Genderkompetenz. Daneben ist das Wissen über die Bedingungen geschlechtsspezifischer Sozialisation unabdingbarer und zentraler Bestandteil des Fortbildungsmoduls. Der persönliche Bezug und der professionelle Umgang mit Geschlecht und Geschlechterrollen im privaten wie schulischen Alltag sind eine wesentliche Grundlage dafür, das Thema „Gender“ auf der theoretischen und gleichstellungspolitischen Ebene wahrzunehmen und entsprechend zu handeln. Diese Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle initiieren wir u. a. durch praktische Übungen.

### **Gehirnforschung und Bewegung**

Zur Erfassung der Genderperspektive werden zunehmend auch Ergebnisse aus der Hirnforschung herangezogen. Fragestellung ist, was an männlichen bzw. weiblichen Ausprägungen genetisch veranlagt oder kulturell erworben ist, wo Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Geschlechter liegen. Für Lehrkräfte stellt sich die Herausforderung, die Erkenntnisse der Hirnforschung in eine gendergerechte Gestaltung von Unterricht und in Lern- sowie Erziehungsprozesse einzubeziehen.

Zudem belegen neurologische Untersuchungen, dass Bewegung ein Katalysator und stimulierender Faktor für neuroplastische Prozesse ist, die Lernen beinhalten. Bewegungsaktivitäten stören aufmerksamkeitsreiches und konzentriertes Arbeiten nicht, sie schaffen vielmehr die Bedingungen dafür, dass Aufmerksamkeit und Konzentration wieder hergestellt werden können.

Ein pädagogisches Konzept, das auf der Grundlage des Zusammenwirkens von Bewegung, Wahrnehmen, Denken, Erleben und Handeln konzipiert ist, wird zu einer vielseitigen und nachhaltigen Bildung von Mädchen und Jungen beitragen.

## **Best Practise**

Auch wenn wir noch weit von einer flächendeckenden Umsetzung des Prinzips „Gender Mainstreaming“ an den Schulen und in der Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern entfernt sind, werden schon seit vielen Jahren Teilbereiche in der Praxis aufgegriffen und in außerunterrichtlichen Projekten umgesetzt oder finden sich in den Schulprogrammen wieder:

- Projekte zu einer genderbewussten Lebensplanung und Berufswahl (z.B.: Haushaltsparcours, Berufsorientierungstage in technischen und sozialen Berufen)
- Konflikt- und Kooperationstraining / Coolnesstage für Mädchen und Jungen
- Mädchen- und Jungenkonferenzen
- Lesewochen und technisch-naturwissenschaftliche Projektstage
- geschlechtergerechte Schulhaus- und Schulhofgestaltung
- Erfassung der Leistungsbewertung und Kursbelegungen nach Geschlechtern
- paritätische Besetzung der schulischen Gremien

Mehr Geschlechtergerechtigkeit im Unterricht kann über wechselnde Sozialformen, Bewegungsphasen, Auswahl der Unterrichtsinhalte erreicht werden (z.B.: Literatúrauswahl in den Sprachen und Aufgabenstellungen in Mathematik, Technik und Naturwissenschaften), die Mädchen und Jungen gleichermaßen oder alternierend ansprechen.

Geschlechtskompensatorische Maßnahmen sollten immer für beide Geschlechter angeboten werden, d.h.: Haushaltsparcours oder Techniktage für Mädchen und Jungen. Dabei ist eine partielle Geschlechtertrennung sinnvoll, wenn sie reflektiert wird und Stereotypisierungen abbaut.

## **Fortbildungen**

Die Veranstaltung zum Basismodul mit den Trainerinnen und Trainern der Bezirksregierungen fand im April 2008 statt. Eine erste Vertiefung erfolgte im Januar 2009.

Im September 2008 wurden von den Kompetenzteams ausgewählte Moderatorinnen und Moderatoren im Bezirk Düsseldorf in den Bereichen Gender Mainstreaming und Reflexive Koedukation qualifiziert. Eine Vertiefungsveranstaltung fand im November 2009 statt. Weitere Veranstaltungen auf BR- und KT-Ebene für das Schuljahr 2010/2011 sind terminiert.

## **Reflexion und Ausblick**

Die Zusammensetzung der Fortbildungsgruppen war sehr heterogen in Bezug auf die Vorerfahrungen mit den Themen Gender Mainstreaming und Reflexive Koedukation. Einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind schon seit mehreren Jahren in der Gleichstellungsarbeit oder Jungen- und Mädchenarbeit engagiert. Diese Gruppe war sehr interessiert an einem fundierten fachlichen Austausch "auf Augenhöhe" zur Vertiefung der eigenen Kenntnisse und als Vorbereitung auf die Multiplikatorentätigkeit in den Bezirksregierungen und KTs, wo die von uns entwickelten Materialien für die eigenen Projekte genutzt werden konnten.



Für eine zweite Gruppe war die Begegnung mit dem "Wortungetüm" Gender Mainstreaming neu oder gar mit Vorurteilen belastet, es sei lediglich ein technokratisches Instrument ohne inhaltliche Relevanz. Eine adäquate Übersetzung des Begriffs ins Deutsche wäre hier eine Hilfe, dem Thema mehr Geltung zu verschaffen. Bei den Belastungen durch laufende Reformen und schwierige Bedingungen an den Schulen tritt das Thema Gender Mainstreaming in den Hintergrund. Durch praktische Übungen und die Auseinandersetzung mit der eigenen Geschlechterrolle konnten diese Widerstände aufgebrochen und an "Best-Practise-Beispielen" aufgezeigt werden, dass die Beachtung des Gender Mainstream Gedankens einen Gewinn für Unterricht und den Arbeitsplatz bringen. Hierbei erwies sich die Heterogenität der Gruppen als Vorteil, da die bereits im Thema engagierten Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre positiven Erfahrungen eingebracht haben.

Die Fluktuation der Teilnehmenden aus den KTs erschwerte eine kontinuierliche, vertiefende und aufbauende Arbeit am Thema. Diese Fluktuation war unter den männlichen Teilnehmern besonders groß. Trotz der Aufforderung an die KT-Leitungen, eine Frau als Genderexpertin und einen Mann als Genderexperten zu benennen, überwog die Anzahl der Teilnehmerinnen. Es bleibt Spekulation, ob das männliche Desinteresse an der landläufigen Einschätzung liegt, Gender Mainstreaming sei ein modisches Synonym für Frauenförderung und gereiche nur Frauen zum Vorteil, während es für Männer keinen Prestigeerwerb bedeute.

Hier fehlt u.E. die Verbindlichkeit für die KT-Leitungen, Gender Mainstreaming nach dem "Top - Down Prinzip" umzusetzen. Schon bei der Zusammensetzung der KTs sollten Moderatorinnen und Moderatoren ausgewählt werden, die bereit sind, sich für das Thema zu engagieren. Den ausgebildeten "Genderexpertinnen und -experten" muss genügend Zeit und Rückhalt gewährt werden, um das Thema in den KTs vorzustellen und zu verankern. Dies scheint bisher nicht in allen KTs gelungen zu sein. Kontinuität ist eine wichtige Voraussetzung für eine gelingende Fortbildungsarbeit, bei der nicht nur Gender-Wissen, sondern praktische Handlungskompetenzen erworben werden." Dem Wunsch nach einfachen Rezepten steht die Komplexität des Gender-Begriffs gegenüber und eine gleichstellungspolitische Strategie, die auf allen Ebenen ansetzt."<sup>1</sup>

Genderkompetenz ist nicht in einer einzigen Veranstaltung vermittelbar, sie ist Ergebnis eines langfristigen Prozesses, um als Querschnittsaufgabe in alle Bereiche von Schule und Fortbildung eingebunden werden zu können.

Johannes Böing, Susanne Brakhane, Dorit Keese, Ewald Schlimbach, im August 2010

---

<sup>1</sup> Kathrin Nachtsheim und Sybille Wiedmann; Gender-Kompetenz – Vermittlung im Kontext Schule: Von Widerständen, dem Wunsch nach fertigen Rezepten und von möglichen Lösungen; querelles-net, Jg. 10, Nr. 1; 2009

## Anhang 3

### Übersicht über die Gleichstellungsbeauftragten

- im Ministerium
- in der Bezirksregierung
- in den Dezernaten und
- in den Schulämtern

#### Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW):

Frau Dr. Klimeck, Tel. 0211 - 58673643  
Frau Walsdorf (Stellvertreterin), Tel. 0211 - 58673245  
Völklinger Str. 49, 40221 Düsseldorf

#### Bezirksregierung Düsseldorf (alle Abteilungen):

Frau Fankideiski-König, Tel. 0211 – 475 2206, Cecilienalle 2, 40474 Düsseldorf, Zimmer 206<sup>2</sup>

<b>Arbeitsgruppe Gleichstellung in der Bezirksregierung Düsseldorf, Abteilung 4 (Schule), Am Bonnehof 35, 40474 Düsseldorf</b>		
Tel. 0211 – 475....		
Frau Monnartz	...5567	Dez. 41 - Grund-, Haupt- und Förderschule, Schulämter
Frau Ott	...5473	Dez. 42 - Realschule, Sprecherin der Gruppe
Frau Lenkaitis	...5309	Dez. 43, 49 - Gymnasium, Weiterbildungskollegs
Frau Schäfers	...5284	Dez. 44 - Gesamtschule
Frau Grigo	...5378	Dez. 45 - Berufskolleg
Frau Bredebusch	...5405	Dez. 46 - Aus- und Fortbildung / Studienseminare
Frau Wehmhoerner	...5365	Dez. 47 - Ansprechpartnerin für Rechtsfragen
Frau Keese	...3300	Fachberaterin, alle Schulformen

<b>Gleichstellungsbeauftragte in den Schulämtern des Bezirks:</b>		
Düsseldorf:	Frau Natrop	Tel. 0211-899-6326/6358
Duisburg:	Frau Schulte	Tel. 0203-283-2509/4042
Essen:	Frau Cwik	Tel. 0201-8840-955
Kleve:	Frau Plätzen	Tel. 02821-85-489/498
Krefeld:	Frau Dercks-Dückmann	Tel. 02151-86-2544/2554
Mettmann:	Frau Ihle	Tel. 02104-99-2009/2007
Mönchengladbach:	Frau Schreurs-Dewies	Tel. 02161-25-3750/3751
Mülheim:	Frau Stocks	Tel. 0208-455-4580/4581
Neuss:	Frau Hund	Tel. 02131-928-4016/4015
Oberhausen:	Frau Hohlwein	Tel. 0208-825-2770/2891
Remscheid:	Frau Hackländer	Tel. 02191-162573/2543
Solingen:	Frau Lamers-Heinemann	Tel. 0212-290-6324/6325
Viersen:	Frau Voßen	Tel. 02162-39-1461/1464
Wesel:	Frau Hillebrand-Bittner	Tel. 0281-207-2219/2217
Wuppertal:	Frau Gondolf	Tel. 0202-563-6950/6951

<sup>2</sup> Bei Frau Fankideiski-König ist auch die Beschwerdestelle nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14.8.2006 angesiedelt.