

---

**Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen**  
**im Modellprojekt "Selbstständige Schule"**

Praxisleitfaden

2005



Ministerium für  
Schule, Jugend und  
Kinder des Landes  
Nordrhein-Westfalen



## Inhaltsverzeichnis

Stichwort	Seite
<b>Rechtsgrundlagen</b>	<b>3</b>
<b>Bestellung der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen</b>	<b>5</b>
<b>Beginn der Aufgabenwahrnehmung im Modellvorhaben</b>	<b>7</b>
<b>Interessenkonflikte</b>	<b>8</b>
<b>Rechte, Pflichten, Handlungsfelder</b>	<b>8</b>
• <b>Mitwirkung, Unterstützung</b>	<b>8</b>
• <b>frühzeitige Unterrichtung</b>	<b>9</b>
• <b>fachliche Weisungsfreiheit</b>	<b>9</b>
• <b>Beratung von Kolleginnen und Kollegen</b>	<b>10</b>
• <b>unmittelbares Vortragsrecht</b>	<b>10</b>
• <b>Teilnahmerecht an Besprechungen</b>	<b>11</b>
• <b>Recht auf Fortbildung</b>	<b>11</b>
• <b>Entlastung</b>	<b>11</b>
• <b>Kooperation / Austausch ohne Dienstweg</b>	<b>12</b>
• <b>Widerspruchsrecht</b>	<b>12</b>
• <b>Akteneinsichtsrecht</b>	<b>13</b>
<b>Grundsätze zu Mitwirkung und Beteiligung gem. § 17 LGG</b>	<b>14</b>
<b>Praxisempfehlungen (Beispiele) für schulische Handlungsfelder</b>	<b>15</b>
<b>Prüffragen zur Gleichstellungsrelevanz</b>	<b>16</b>
<b>weiterführende Links, Literaturhinweise</b>	<b>16</b>

## Wahrnehmung von Gleichstellungsaufgaben in Schulen

Seit der Ergänzung des Artikels 3 Abs. 2 Grundgesetz in 1993 besteht für alle staatlichen Behörden und Einrichtungen der Auftrag, **aktiv** die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung von Benachteiligungen hin zu wirken.

Für die Schulen in Nordrhein-Westfalen regelt § 2 Abs. 5 Schulordnungsgesetz<sup>1</sup>, dass "bei der Gestaltung des Schulwesens die Verschiedenartigkeit der Geschlechter zu berücksichtigen" ist; dies ist jedoch nicht weiter konkretisiert. Erst mit dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) ergab sich 1999 ein neuer Impuls: darin wird zum einen die Verantwortlichkeit aller Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen zur Erfüllung des Verfassungsauftrags aus Art. 3 Abs. 2 GG und zur Umsetzung des LGG festgeschrieben.

**"Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und die Umsetzung dieses Gesetzes sind besondere Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen." (§ 1 Abs. 3 LGG)**

Zum anderen werden durch das LGG umfassende Rechte und Handlungsmöglichkeiten von Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen (Behörden und Einrichtungen) erstmals gesetzlich normiert. Schulen sind zwar keine Dienststellen im Sinne des LGG, sie haben allerdings die Möglichkeit, Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen zu bestellen zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten in der Schulaufsicht.

**"An Schulen und Studienseminaren, an denen die weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz oder der Seminarkonferenz dies beschließen, wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt." (§ 15 Abs. 2 LGG)**

Hintergrund dieser Regelung ist die Organisationsstruktur des Schulbereichs in NRW, die (bisher) Zuständigkeiten für Personalentscheidungen - Dienstvorgesetztenfunktion - überwiegend auf Schulaufsichtsebene angelegt hat - und nicht in den einzelnen Schulen.

<sup>1</sup>Künftige Regelung in § 2 Abs. 4 Satz 2 des Schulgesetz-Entwurfs: "Sie (die Schule) achtet den Grundsatz der Gleichberechtigung der Geschlechter und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin."

Das Modellvorhaben "Selbstständige Schule" in Nordrhein-Westfalen bringt nun auf verschiedenen Feldern neue Aufgaben und Verantwortlichkeiten für Schulen mit sich. Hierzu gehört u.a. die Übertragung von Dienstvorgesetzeneigenschaften auf die Schulleitungsebene.

Besonderheiten in Schulen  
des Modellvorhabens

**Neue (mögliche) Aufgaben gem. § 4 VOSS (GV NRW 2002 S. 122):**

**Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist Dienstvorgesetzte/r der Lehrerinnen und Lehrer in folgenden Angelegenheiten:**

- **Auswahl und Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe (Einstellung)**
- **Verlängerung , Verkürzung und Beendigung der laufbahnrechtlichen Probezeit**
- **Anstellung**
- **Verleihung der Eigenschaft einer Beamtin / eines Beamten auf Lebenszeit**
- **Entlassung auf eigenen Antrag**
- **Auswahl für und Einstellung in das Angestelltenverhältnis**
- **Beendigung des Angestelltenverhältnisses durch Kündigung durch die Angestellte oder den Angestellten, Auflösungsvertrag**
- **Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen**
- **Erteilung von einfachen Dienstzeugnissen gem. § 104 Abs. 2 Satz 1 LBG.**

**In folgenden Angelegenheiten können**

**Dienstvorgesetztenaufgaben zu einem im Kooperationsvertrag vereinbarten Zeitpunkt, spätestens zum Schuljahr 2005/06 übertragen werden:**

- **Ausübung der Disziplinarbefugnisse und Verhängung der Maßnahmen Warnung und Verweis**
- **Abmahnung von Lehrkräften im Angestelltenverhältnis**
- **Entlassung bei Nichtbewährung in der laufbahnrechtlichen Probezeit**
- **Beendigung des Angestelltenverhältnisses durch Kündigung wegen Nichtbewährung in der Probezeit**
- **Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit**
- **Genehmigung und Ablehnung von Sonderurlaub in bestimmten Fällen**
- **Genehmigung und Ablehnung von Arbeitsbefreiung gem. § 52 BAT**

Die Schulen des Modellvorhabens haben so den Charakter von Dienststellen erhalten. Das Schulentwicklungsgesetz hat jedoch die Dienststellendefinition des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) nicht verändert<sup>2</sup>; es überträgt (nur) für die Projektlaufzeit die Wahrnehmung der Aufgaben und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten gem. § 15 Abs. 1 LGG auf die

<sup>2</sup> § 3 Abs. 1 Satz 2 LGG: Dienststellen für die im Landesdienst beschäftigten Lehrkräfte sind die Bezirksregierungen und Schulämter; Art. 1 Abs. 2 Satz 1 und 2 Schulentwicklungsgesetz (SchEG) vom 27.11.2001 - GV NRW S. 811 - bestimmt die Schulen des Modellversuchs zu Dienststellen im Sinne des Landespersonalvertretungsgesetzes.

Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen an Schulen. Faktisch ist damit - soweit eine Ansprechpartnerin gem. § 15 Abs. 2 LGG bestellt ist - gesetzlich eine Vertretungsregelung für die auf Schulaufsichtsebene bestellten Gleichstellungsbeauftragten getroffen worden.

**"Die Aufgaben und die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten gem. § 15 LGG werden an den am Modellvorhaben teilnehmenden Schulen von der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen an Schulen wahrgenommen." (Artikel 1 Abs. 3 SchEG)**

Die bisherige Rolle der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen ändert sich damit grundlegend: sie hat nun unmittelbar die Aufgaben und Rechte wie eine Gleichstellungsbeauftragte, soweit in der Schule Entscheidungen getroffen werden, an denen nach dem Landesgleichstellungsgesetz ihre Beteiligung vorgeschrieben ist.

### **Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen**

Verfahren der  
Bestellung

Die weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz beschließen, **ob** eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt werden soll. (§ 15 Abs. 2 LGG)

Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen wird von der Schulleiterin oder dem Schulleiter bestellt. Sie wird nicht gewählt.

Die Bestellung einer Ansprechpartnerin ist nicht von der zahlenmäßigen Größe des Kollegiums abhängig. Daher kann auch an einer (Modell)Schule mit weniger als 20 Beschäftigten eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt werden.

Für die Aufgaben der Ansprechpartnerin kann - nach den Zielen und Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes - nur eine Frau bestellt werden (§ 15 Abs. 3 LGG).

**Praxisfall:**

**Ist eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen in einem reinen Frauenkollegium überflüssig?**

**Lösung:**

**Der Bereich der Personalangelegenheiten (Personalauswahl, -entwicklung, -einsatz) ist neben der Unterrichtsentwicklung und Gestaltung des Schullebens einer der zentralen und wichtigsten der Schule. Zudem sind Fragen der Personalentwicklung und des Personaleinsatzes auch im Zusammenhang mit der Mädchen- und Jungenarbeit in Unterricht und Schulleben zu sehen.**

**Pflichtbeteiligungen nach dem LGG müssen zwar - wenn keine Ansprechpartnerin bestellt ist - von der Gleichstellungsbeauftragten der Schulaufsicht wahrgenommen werden. Die unmittelbaren schulischen Handlungsfelder, die - unabhängig vom Frauenanteil im Kollegium - geschlechterdifferenzierte Anforderungen beinhalten, können jedoch effizienter und problemnäher durch eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen an der Einzelschule bearbeitet werden.**

Die Handreichung<sup>3</sup> für die Tätigkeit der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an Schulen

- empfiehlt, vor der Bestellung einer Ansprechpartnerin die weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz anzuhören zu der Frage, wer für die Aufgabe konkret bestellt werden soll; dies ist - ebenso wie auch das Einverständnis der vorgesehenen Person - wichtig und sinnvoll für die Akzeptanz der Rolle und für eine wirkungsvolle Aufgabenwahrnehmung;
- rät zu einer Bestellung für den Zeitraum von drei Jahren, damit eine gewisse Kontinuität der Arbeit erreicht werden kann; eine wiederholte Bestellung ist gesetzlich nicht ausgeschlossen;
- verweist auf die Möglichkeit, auch eine Stellvertreterin zu bestellen; es sollten dann allerdings Aufgaben und Kompetenzen im Einzelnen geregelt werden (vgl. Nr. 1.1 der VV zu § 15 Abs. 1 LGG).

<sup>3</sup> s. Broschüre "Gleichberechtigung am Arbeitsplatz Schule und Studienseminar", MSJK , 2003

Soweit an einer Schule zum **Beginn des Modellvorhabens** eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt ist, nimmt diese von diesem Zeitpunkt an die Aufgaben und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten nach § 15 LGG wahr.

Beginn und Art der Wahrnehmung von Gleichstellungsaufgaben

Die Wahrnehmung von Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten durch die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen ist auf die Laufzeit des Modellversuchs begrenzt.

Ist keine Ansprechpartnerin bestellt und soll auch künftig keine bestellt werden, ist wie bisher die auf Schulaufsichtsebene (Bezirksregierung oder Schulamt) bestellte Gleichstellungsbeauftragte zuständig.

Das Schulentwicklungsgesetz beschränkt die Wahrnehmung der "Aufgaben und Beteiligungsrechte" nicht inhaltlich auf dienstrechtliche Entscheidungen und auch nicht zeitlich auf den Zeitpunkt, von dem an der Schulleitung Dienstvorgesetztenfunktionen übertragen worden sind.

Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen ist daher vom Beginn des Modellversuchs an einzubinden in alle Entscheidungsprozesse, die in die Eigenverantwortung der Schule verlagert sind, z.B. bei Fragen der Organisation, des Personaleinsatzes, der Finanzen, der Unterrichts- und Projektplanung, der Qualitätssicherung und -evaluation etc. (Nr. 1.4 der VV zu § 17 LGG). Bei Entscheidungen, die auf Ebene der Schulaufsicht getroffen werden, bleibt weiterhin die dort bestellte Gleichstellungsbeauftragte zuständig.

**Praxisbeispiel:**

**Eine Beförderungsstelle A 14 an der B-Schule (Schulform GE, GY, BK) soll im Amtsblatt ausgeschrieben werden. Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen fordert eine Beteiligung ein. Wie ist das Vorgehen zu bewerten? Was ist zu tun?**

**Lösung:**

**Die Besetzung von Beförderungsstellen ist in § 4 VOSS nicht genannt. Die Schulleitung ist nicht zuständig, daher hat die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen keinen Anspruch auf Beteiligung. Beförderungsstellen werden von der Bezirksregierung ausgeschrieben und besetzt. Beteiligt wird dort die schulfachliche Gleichstellungsbeauftragte, die ggf. auch das Widerspruchsrecht wahrnehmen kann.**

**Interessenkonflikte** mit anderen dienstlichen Aufgaben sollen vermieden werden (§ 16 Abs. 1 Satz 3 LGG). Daher darf die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen nicht zugleich Mitglied des Lehrerrates sein, der im Modellprojekt an die Stelle des Personalrats tritt.

Interessenkonflikte

Zu betonen ist allerdings die generelle Erstverantwortlichkeit der Schulleiterinnen bzw. Schulleiter und deren Stellvertretung für die Beachtung und Umsetzung gleichstellungsrechtlicher Regelungen. Die Erfüllung dieser Aufgabe ist beurteilungsrelevant (VV zu § 1 LGG).

Gesamtverantwortung  
für Gleichstellungs-  
aufgaben

### **Rechte, Pflichten und Handlungsfelder der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen**

Stellung in der  
Organisationsstruktur

Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen an einer "Selbstständigen Schule" "nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr" (§ 16 LGG). Sie "unterstützt" die Schulleitung und "wirkt mit" bei der Ausführung des Gesetzes und aller Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben können (§ 17 LGG).

Ihre Stellung ist nicht mit der der Personalvertretung vergleichbar: sie ist Teil der Verwaltung und nicht - wie die Personalvertretung als Repräsentant der Beschäftigten - Gegenpart der Verwaltung.

Der Handlungsrahmen der Ansprechpartnerin für die Wahrnehmung von Gleichstellungsaufgaben leitet sich her aus den §§ 17 - 19 LGG.

Handlungsrahmen

Die Ansprechpartnerin hat demnach folgende Aufgaben und Rechte:

- **Sie unterstützt** die Schulleitung und **wirkt** mit bei der Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes sowie aller Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben können; dies gilt insbesondere für soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich

Mitwirkung,  
Unterstützung



Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren, Vorstellungsgespräche - vor der Lehrerratsbeteiligung (§ 17 Abs. 1 LGG (nach herrschender Verwaltungspraxis besteht bei personellen / sozialen / organisatorischen Maßnahmen eine Beteiligungspflicht - vgl. Nr. 1.1 Satz 4 der VV zu § 17).

- Sie ist **frühzeitig** über beabsichtigte Maßnahmen zu **unterrichten** und anzuhören; ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben (§ 18 Abs. 2 LGG und Nr. 2.1 der VV zu § 18 Abs. 2 LGG).

frühzeitige  
Unterrichtung

**Praxisbeispiel:**

In der A-Schule soll eine Stelle neu ausgeschrieben werden. Die Schulleitung gibt den Ausschreibungstext in INES ein, dort wird er veröffentlicht. Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen erfährt hier zum ersten Mal von der Stellenausschreibung.

Wie ist das Vorgehen zu bewerten? Was kann die Ansprechpartnerin tun?

**Lösung:**

Die Schulleitung ist zwar zuständig nach den Vorgaben des Einstellungserlasses. Auch ist es unproblematisch, außerhalb der landesweit einheitlichen Einstellungstermine eine Ausschreibung vorzunehmen. Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen hätte jedoch gem. § 18 Abs. 2 LGG frühzeitig über die beabsichtigte Ausschreibung informiert werden müssen, damit sie Gelegenheit zu einer Stellungnahme hat. Sie kann gem. § 19 LGG erwägen, ihr Widerspruchsrecht gegenüber der Schulleitung zu nutzen, wenn gewichtige gleichstellungsrechtliche Grundsätze verletzt sind.

**Praxistipp:**

§ 10 LGG und VV sind zu beachten: keine nachträgliche Änderung des Anforderungsprofils

- Sie ist **fachlich weisungsfrei**; d.h. sie entscheidet selbst, ob und in welcher Form sie sich unter Gleichstellungsgesichtspunkten einer Fragestellung annimmt (§ 16 Abs. 1 Satz 2 LGG und Nr. 1.1 der VV zu § 16 LGG).

fachliche  
Weisungsfreiheit

**Praxisbeispiel:**

Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen möchte eine Auflistung über Arten und Orte von Schulpraktika getrennt nach Mädchen und Jungen aufstellen. Die Schulleitung hält dies für überflüssig, es gibt bisher keine Statistik dazu. Was ist möglich?

**Lösung:**

Die Frage ist von schulorganisatorischer und pädagogischer Relevanz (vgl. Projektbeschreibung der Selbstständigen Schule: " Bei allen Aktivitäten werden auch die Auswirkungen auf die Chancengleichheit von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern in den Blick genommen.")

Die Ansprechpartnerin hat daher zumindest ein Anrecht darauf, dass die Schulleitung das Datenmaterial zu einer entsprechenden Auswertung zur Verfügung stellt.

**Praxistipp:**

Zielführende Fragen: Welches Problem soll aufgezeigt / gelöst werden? Was soll mit der Statistik erreicht werden? Welcher Aufwand ist vertretbar?

- Sie berät und unterstützt die Kollegiumsmitglieder in Fragen der Gleichstellung (§ 17 Abs. 2 LGG).

Beratung von Kolleginnen und Kollegen

**Praxisbeispiel:**

An der X-Schule soll ein Hofaufsichtsplan erstellt werden. Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen will erreichen, dass Teilzeitbeschäftigte Kolleginnen bzw. Kollegen mit eigenen familiären Kinderbetreuungspflichten nicht für eine Schulhofaufsicht vor Schulbeginn eingeteilt werden.

**Lösung:**

Das LGG gibt vor, dass Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder ein anderes pflegebedürftiges Familienmitglied tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen sind, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Ansprechpartnerin wird die Schulleitung dahingehend beraten und ggf. konstruktive Vorschläge zu Einsatzalternativen formulieren. Die endgültige Entscheidung trifft die Schulleitung nach sorgfältiger Abwägung aller Interessen.

- Sie hat unmittelbares **Vortragsrecht** bei der Schulleitung (§ 18 Abs. 4 Satz 1 LGG).

unmittelbares Vortragsrecht

**Tipp:**

Die VV zu § 18 LGG regeln, dass die Ausübung des Vortragsrechts zeitnah durch die Dienststellenleitung zu ermöglichen ist. Die Ansprechpartnerin darf daher nicht auf turnusmäßig anberaumte Sitzungen der Schulleitung verwiesen werden.

- Sie hat ein Informations-, Teilnahme- und Rederecht bei allen **Besprechungen**, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs berühren ( § 18 Abs. 1 und 2, § 18 Abs. 4 Satz 2 LGG);

Teilnahme- und Rederecht in Besprechungen

**Tipp:**

Nach den VV zu § 18 LGG erstreckt sich das Teilnahmerecht wegen des umfassenden Informationsrechts auf alle Besprechungen, die Angelegenheiten der Gleichstellung berühren bzw. berühren können. Die Beurteilung der Gleichstellungsrelevanz liegt bei der Ansprechpartnerin (vgl. VV zu § 17 LGG). Die Schulleitung hat daher neben einer Kopie der Einladung auch die Tagesordnung der geplanten Sitzung zur Verfügung zu stellen (z.B. Sitzung der Steuerungsgruppe)

- Sie hat ein Recht auf Teilnahme an **Fortbildungsveranstaltungen**, die ihren Aufgabenbereich berühren (Nr. 2.1 der VV zu § 16 LGG).

Recht auf Fortbildung

**Tipp:**

In der Neuregelung der Lehrerfort- und -weiterbildung (RdErl. v. 27.4.2004 - ABI. 5/2004 S. 170) wird ausdrücklich auf das Fortbildungsrecht (und die Fortbildungspflicht) hingewiesen, um die zur konkreten Aufgabenerfüllung erforderlichen Qualifikationen zu erhalten (vgl. auch § 22 a SchVG). Bei Themenstellungen, die nur einzelne Lehrkräfte einer Schule betreffen - wie die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen - , oder die dazu dienen, spezielles Fachwissen - wie z.B. Grundlagen des Gleichstellungsrechts - zu vermitteln, werden sich weniger die schulprogrammbasierten internen Maßnahmen, als vielmehr die spezifischen schulexternen Angebote zur Teilnahme anbieten.

- Sie ist im Rahmen der verfügbaren Stellen im erforderlichen Umfang von sonstigen dienstlichen Aufgaben zu **entlasten** (§ 16 Abs. 2 Satz 2 LG und Nr. 2.2 der VV zu § 16 LGG);

Entlastung

Nr. 2.5.2 AVO - RL zu § 5 SchFG - BASS 11 - 11 Nr. 1.1)

**Tipp:**

Zur Frage der Entlastung ist auf eine bestehende generelle Regelung zu verweisen: "Die Lehrerkonferenz und die Schulleiterin oder der Schulleiter haben bei ihren Entscheidungen im Rahmen ihres pflichtgemäßen Ermessens die Belastungen durch besondere schulische Aufgaben zu berücksichtigen." (Nr. 2.5.2 Abs. 2 AVO-RL zu § 5 SchFG).

Die tatsächliche Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Mädchen und Jungen) und die Beseitigung von Benachteiligungen als Verfassungsauftrag ist auch eine schulische Aufgabe (vgl. auch § 2 Schulgesetz-Entwurf ).

- Sie kann unmittelbar mit anderen Gleichstellungsbeauftragten oder Ansprechpartnerinnen an Schulen und Studienseminaren **kooperieren** (kein Dienstweg) (§ 18 Abs. 5 Satz 2 LGG);

Kooperation und Austausch ohne Dienstweg

**Tipp:**

Die VV zu § 18 LGG eröffnen die Möglichkeit, ohne Einhaltung eines Dienstweges unmittelbar mit anderen Ansprechpartnerinnen / Gleichstellungsbeauftragten regional und überregional zu kooperieren. Dieses Recht umfasst sämtliche Wege des Informationsaustausches.

Im Schulbereich wird der unmittelbare Kontakt mit der zuständigen schulfachlichen Gleichstellungsbeauftragten ein effizientes Mittel für die Gleichstellungsarbeit sein. Vorstellbar ist daneben auch die Kooperation mit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten oder der Gleichstellungsbeauftragten einer Agentur für Arbeit.

- Sie hat ein **Widerspruchsrecht**, wenn sie eine beabsichtigte Maßnahme für unvereinbar hält mit dem LGG oder anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann (§ 19 LGG); zum weiteren Verfahren vgl. § 19 (1) Satz 2 und (2) LGG.

Widerspruchsrecht

**Praxisbeispiel:**

An der G-Schule haben sich Frau F. (2 Kinder, allein erziehend) und Herr Q. (ledig, keine Kinder) auf eine "Neu"-Einstellungsstelle beworben. Die Auswahlkommission setzt Herrn Q. an Platz 1 und Frau F. an Platz 2.

Die Ansprechpartnerin ist damit nicht einverstanden, da in der Auswertung des Auswahlverfahrens argumentiert wurde, dass Frau F. nicht aufgrund mangelnder Eignung, sondern wegen ihrer familiären Situation nicht zur Einstellung vorgeschlagen werden soll. In dem Sitzungsprotokoll ist hierüber jedoch nichts festgehalten. Was kann die Ansprechpartnerin tun?

**Lösung:**

Die Ansprechpartnerin hat ein Mitwirkungs- und in diesem Fall auch ein Widerspruchsrecht (§§ 17 Abs 1 und 19 LGG). Mit dem Ende der Kommissionssitzung steht die Auswahlentscheidung fest; die Wochenfrist für einen Widerspruch beginnt zu laufen.

**Tipp:**

Ein Widerspruch ist nur sinnvoll, wenn das Protokoll objektiv gerichtsverwertbare Argumente dafür liefert, dass die Auswahlentscheidung nicht nach den Kriterien des § 10 LGG erfolgt ist (Eignungsbewertung nach den Anforderungen des Arbeitsplatzes; Familienstand und Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden).

Die Schulleitung hat nach einem Widerspruch die Maßnahme auszusetzen und neu zu entscheiden. Die Ansprechpartnerin kann bei Aufrechterhaltung ihres Widerspruchs eine rechtliche Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle einholen (§ 19 Abs. 2 LGG und Nr. 2 VV zu § 19). Bis zum Eingang dieser Stellungnahme, die keine Entscheidung in der Sache darstellt, darf die Maßnahme nicht vollzogen werden.

- Sie hat **Akteneinsichtsrecht** zu den Entscheidungsverhalten in der Zuständigkeit der Schule, an denen sie zu beteiligen ist (§ 18 LGG).

Akteneinsichtsrecht

#### Praxisbeispiel 1:

An der D-Schule bewirbt sich Frau Y. auf die ausgeschriebene Schulleitungsstelle und soll nach der Beurteilung dorthin übernommen werden. Die Ansprechpartnerin will in die Personalakte Einsicht nehmen.

#### Lösung:

Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen an der Schule hat in diesem Fall kein Akteneinsichtsrecht, denn die Schulleitung ist nicht zuständig (Beförderung als Maßnahme ist in § 4 VOSS nicht genannt). Die Entscheidung wird bei der Bezirksregierung getroffen, dementsprechend ist dort die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

#### Praxisbeispiel 2:

An der C-Schule findet für Frau C. ein Unterrichtsbesuch (Hospitation) im Rahmen der Frage "Beendigung der Probezeit" statt.

Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen möchte den Unterrichtsbesuch mitverfolgen und auch nach Abschluss des Verfahrens die Beurteilung einsehen. Was ist möglich?

#### Lösung:

Bei individuellen Verfahren zur Erstellung von dienstlichen Beurteilungen hat die Ansprechpartnerin kein Informations- und Teilnahmerecht.

In Nr. 1.2 der VV zu § 17 LGG ist zwar die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten / Ansprechpartnerin an Beurteilungsbesprechungen genannt, dies betrifft jedoch nicht individuell einzelne Beurteilungen, sondern Besprechungen, bei denen einheitliche Maßstäbe / Kriterien zur Leistungsbewertung für die Vergleichbarkeit von Beurteilungen festgelegt werden.

Die Ansprechpartnerin ist allerdings in der anschließenden personalrechtlichen Entscheidung zur Beendigung / Verlängerung der Probezeit / Anstellung (§ 4 VOSS) zu beteiligen. In diesem Sachzusammenhang hat sie auch ein Einsichtsrecht in die gefertigte Beurteilung (auch ohne Zustimmung der betroffenen Lehrkraft - vgl. § 18 Abs. 1 Satz 2 LGG).

## Grundsätze zu Mitwirkung bzw. Beteiligung gem. § 17 LGG

Es obliegt in erster Linie der Dienststelle (hier: der Schulleitung) selbst, für die Einhaltung der Vorschriften zur Frauenförderung zu sorgen. Die Gleichstellungsbeauftragte (hier: Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen) hat auf die Umsetzung des Gesetzes ergänzend hinzuwirken, die Dienststellenleitung zu beraten und ihr Anregungen zu geben. (Nr. 1.1 VV zu § 17 LGG)

Die Gleichstellungsbeauftragte (hier: Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen) kann - abgesehen von der Mitwirkungspflicht im Sinne von § 17 LGG - aufgrund ihrer fachlichen Weisungsfreiheit selbst entscheiden, welcher Sache sie sich schwerpunktmäßig annimmt und wie sie diese bearbeitet.

(Nr. 1.1 VV zu § 16 LGG)

Die Regelung zur Beteiligung garantiert ihr auch die Mitwirkung an der fachlichen Aufgabenwahrnehmung. (Nr. 1.4 VV zu § 17 LGG)

Sie ist aufgrund ihrer fachlichen Kompetenz für die Beurteilung der Gleichstellungsrelevanz zuständig (Nr. 1.1 Satz 6 VV zu § 17 LGG)

Die fachlichen Aufgaben (z.B. unterrichtsbezogene Entscheidungen) sind demnach als gleichrangig anzusehen mit den im LGG definierten Pflichtaufgaben.

### Tipp:

Die Vielfalt vorgegebener und möglicher Aufgaben mit Gleichstellungsrelevanz erfordert meist eine Prioritätenplanung, um Überforderungen zu vermeiden und gleichwohl eine schrittweise Realisierung des Gebots der Chancengleichheit und die Beseitigung von Benachteiligungen im Schulbereich zu erreichen.

Abzuwägen ist stets der verfügbare Ressourcenrahmen und die Verantwortlichkeit anderer Kollegiumsmitglieder und der Schulleitung für die Umsetzung der gleichstellungsrechtlichen Regelungen.

## Praxisempfehlungen (Beispiele) für schulische Handlungsfelder

Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter informiert die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen frühzeitig und gibt ihr Gelegenheit zur Stellungnahme (§ 18 Abs. 3 LGG). Sie ist bereits im Planungsstadium zu beteiligen, d.h. zu einem Zeitpunkt, in dem die Maßnahme noch mitgestaltungsfähig ist und nicht etwa durch Vorentscheidungen schon vollendete Tatsachen geschaffen worden sind (Nr. 2.1 VV zu § 18 LGG.) Dies gilt insbesondere bei

- personellen und sozialen Maßnahmen, wie z.B.
  - o Stellenausschreibung und Auswahlverfahren
  - o Verwendung von Personalkostenbudgets
  - o schulinterner Einsatz von Rückkehrerinnen und Rückkehrern aus Beurlaubungen
  - o Abordnungen (soweit Schulleitung zuständig)
  - o Einsatz von Teilzeitbeschäftigten
  - o Vergabe von Sonderaufgaben /Beauftragungen
  - o Umsetzung des Frauenförderplans, soweit sich Handlungsaufträge auf Schulebene ergeben
- organisatorischen Maßnahmen, wie z.B.
  - o Stundenplan-/ Vertretungsplangestaltung
  - o Abweichungen gem. § 2 VOSS
  - o Klassenbildung / Bildung von Lerngruppen
  - o Belegung der Unterrichtsräume
  - o Fortbildungsplanung
  - o Gremienbesetzung

konkrete  
Handlungsfelder

Weitere Beispiele fachlicher Aufgaben der Schule, bei denen Aspekte der Gleichstellung eine Rolle spielen können und dann Gegenstand einer Mitwirkung / Beratung durch die Ansprechpartnerin werden:

- Entscheidungen zur Mittelbewirtschaftung, z.B.
  - o Beschaffungen, Gestaltung der Gebäude/des Schulhofs,
  - o Verwendung von Drittmitteln
- Organisation der Betriebspraktika für Schülerinnen und Schüler, Schulwanderungen / -fahrten
- Schulprogramm, Qualitätssicherung, Evaluation, Controlling

## Prüffragen zur Feststellung von Gleichstellungsrelevanz einer Entscheidung oder Maßnahme

Prüffragen zur Gleichstellungsrelevanz

- Auf welchen (Lebens-) **Sachverhalt** bezieht sich eine Entscheidung / Maßnahme (Dienstverhältnis, Schulorganisation, Unterricht, Schulleben) ?
- Was sind die **Ziele** der Entscheidung / Maßnahme?
- Sind **Personen** (z.B. Zielgruppe) von der Entscheidung / Maßnahme unmittelbar betroffen?
- Sind **Personen** von der Entscheidung / Maßnahme mittelbar betroffen? - Dies können Personen sein, die nicht Zielgruppe sind, auf die die Maßnahme aber Auswirkungen hat.
- In welchem **Bereich** sind Frauen und Männer, Mädchen und Jungen betroffen (z.B. berufliche/schulische Laufbahn, Gesundheit, Familie, Arbeitszeit /Freizeit, Arbeitsräume, Ausstattung, Zugang zu Kommunikationsmitteln, Beteiligung an Entscheidungsprozessen) ?
- Sind Frauen und Männer **unterschiedlich betroffen**? Worin bestehen die Unterschiede? Sind die unterschiedlichen Auswirkungen gewollt / gerechtfertigt?
- Berücksichtigt die Entscheidung / Maßnahme die unterschiedlichen **Handlungsmuster und Bedürfnisse** von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen?

Wenn bereits eine der Fragen zu persönlicher Betroffenheit positiv beantwortet wird, ist von Gleichstellungsrelevanz auszugehen. Voraussetzung ist, dass entsprechend differenzierte Daten vorliegen oder nachträglich ermittelt werden.

### weiterführende Links:

[www.bildungsportal.nrw.de](http://www.bildungsportal.nrw.de)

[www.learn-line.nrw.de/angebote/koedukation/basics/bas\\_beg.htm](http://www.learn-line.nrw.de/angebote/koedukation/basics/bas_beg.htm)

### weiterführende Literatur:

- Landesinstitut für Schule (Hrsg.) "Koedukation in der Schule", Handreichung zur Lehrerfortbildung, 2002
- Landesinstitut für Schule (Hrsg.) "Mädchen und Jungen im Sportunterricht", Handreichung zur Lehrerfortbildung, 2001