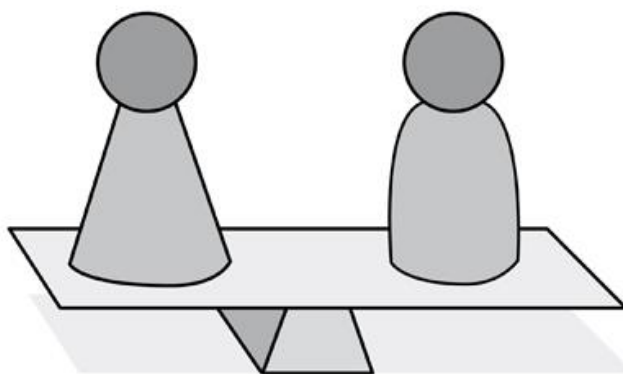


Bezirksregierung Düsseldorf
Gleichstellungsarbeit in Abteilung 4 - Schulabteilung

6. Frauenförderplan
für die Schulen/ Schulämter/ Zentren für
schulpraktische Lehrerbildung
im Bezirk

vorgelegt von der Arbeitsgruppe Gleichstellung
verabschiedet am: 05.09.2013



0.	Vorbemerkungen	
	Erläuterungen zum Aufbau des Frauenförderplans	3
1.	Ausgangssituation	3
1.1	Gesetzlicher Auftrag	3
1.2	Arbeit im Regierungsbezirk seit 2010	4
2.	Bestandsaufnahme	4
2.1	Gesellschaftliche Rahmenbedingungen	4
2.2	Rechtliche Rahmenbedingungen	5
2.3	Entwicklungen, Arbeitsstände, Problemanalysen	5
2.3.1	Evaluation der Maßnahmenfelder – FFP 2010	5
2.3.2	Arbeitsgruppe Gleichstellung und Einsatz einer Fachberaterin	8
2.4	Statistischer Überblick	9
2.4.1	Personalsituation	9
2.4.2	Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung	11
2.4.3	Prognosen	14
3.	Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen	15
3.1	Spezifische Ansatzpunkte und Statistiken für die einzelnen Schulformen, Schulämter und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung (ZfsL)	
3.1.1	Grundschulen	15
3.1.2	Förderschulen	16
3.1.3	Hauptschulen	17
3.1.4	Realschulen	19
3.1.5	Gesamtschulen, Sekundarschulen, Gemeinschaftsschulen	25
3.1.6	Gymnasien	28
3.1.7	Weiterbildungskollegs	30
3.1.8	Berufskollegs	32
3.1.9	Schulämter	35
3.1.10	Zentren für schulpraktische Lehrerbildung (ZfsL)	36
3.1.11	Schulämter im Einzelnen	42
	Düsseldorf	42
	Duisburg	47
	Essen	51
	Kleve	55
	Krefeld	59
	Mettmann	63
	Mönchengladbach	67
	Mülheim	72
	Neuss	76
	Oberhausen	80
	Remscheid	84
	Solingen	88
	Viersen	93
	Wesel	98
	Wuppertal	102
3.2	Maßnahmen im Überblick	106
3.2.1	Propagierung des Frauenförderplans	107
3.2.2	Gender Mainstreaming: Information und Fortbildung der Entscheidungsträger	108
3.2.3	Regelungen für Teilzeitkräfte	109

3.2.4	Fortbildungskonzept	110
3.2.5	Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen	111
3.2.6	Geschlechtersensible Pädagogik	112
4.	Aufträge zur Umsetzung und Rückmeldung an die Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung	113
Anhang 1	Formular Dienstliche Beurteilung (12-2012)	114
Anhang 2	Gender Mainstreaming am Immanuel-Kant-Gymnasium, Heiligenhaus	119
Anhang 3	Checkliste für ein gendergerechtes Curriculum	121
Anhang 4	Aktuelle Angaben zu Gleichstellungsbeauftragten in den verschiedenen Ebenen der Schulaufsicht	124

0. Vorbemerkungen

Dies ist der sechste 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, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und das Prinzip des Gender Mainstreaming haben sich seit dem letzten Frauenförderplan nicht verändert – s. 1. Kapitel.

Das zweite Kapitel enthält eine Bestandsaufnahme der Rahmenbedingungen, die Evaluation der Maßnahmenfelder aus dem Frauenförderplan von 2010 und einen statistischen Überblick.

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

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

Die Anhänge dienen der weiteren Konkretisierung.

1. Ausgangssituation

1.1 Gesetzlicher Auftrag

Die Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen ist im Landesgleichstellungsgesetz v. 9.11.1999 (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 31.12. festgelegt (RdErl. d. Ministeriums für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit v. 27.4.2001, S. 806).

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 6. Frauenförderplans nach. Damit wird der Frauenförderplan vom 29.9.2010 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 Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz v. 14.8.2006 (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).

Im Schulgesetz vom 15.2.2005, zuletzt geändert durch Gesetz vom 14.2.2012, wird der grundgesetzliche Auftrag ausdrücklich als Aufgabe der Schulen ausgewiesen (SchulG § 2 Abs. 6).

1.2 Arbeit im Regierungsbezirk seit 2010

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 und der fünfte am 29.9.2010. Die Arbeitsgruppe Gleichstellung der Bezirksregierung Düsseldorf hat weiter mit Hilfe der Fachberaterin an der Umsetzung der Ziele und Maßnahmen gearbeitet. Im Februar 2012 wurde zuletzt 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, Zentren für schulpraktische Lehrerbildung und Schulämtern und eine weitere Vernetzung sowie 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 Schulaufsichtsebene zu Fragen der Gleichstellungsarbeit fanden 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 ebenfalls erhöht, ist aber zum Teil noch weit von der 50%-Marke entfernt. In den Eignungsfeststellungsverfahren haben sich die Frauen erfolgreich bewährt (siehe dazu auch die Ausführungen im Rahmen der 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. Die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nimmt weiter zu. Das zeigt die weiterhin relativ hohe Anzahl der Teilzeitbeschäftigten. 16838 Lehrerinnen und Lehrer im Regierungsbezirk Düsseldorf sind teilzeitbeschäftigt, davon sind 85% Frauen (14306), Altersteilzeit eingerechnet (1997 waren es 90%, 2003 87,5%, 2006 78% und 2009 83,4%). 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 speziell für Frauen angebotenen Orientierungsfortbildung wider. In den letzten 3 Jahren haben wieder ca. 100 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 Zentren für schulpraktische Lehrerbildung sind Ansätze zu einer geschlechterbewussten Unterrichts- und Erziehungsarbeit entstanden und weiter entwickelt worden.

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 Bildungsportal nachzulesen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurde bereits im 1. Kapitel genannt.

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

Im Schulgesetz § 59 Abs. 5 heißt es: „Zur Stärkung der Selbstverwaltung und Eigenverantwortung der Schulen werden den Schulleiterinnen und Schulleitern ab dem Schuljahr 2013/14 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.“

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.

Mit Ausnahme der Grundschulen und der in Auflösung befindlichen Schulen sind ab dem 1.8.2013 Dienstvorgesetztaufgaben an die Schulleitung delegiert worden. Somit nehmen nun die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an diesen Schulen als Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten der Schulaufsicht deren gleichstellungsrechtliche Aufgaben wahr. Dies bedeutet ein Umdenken in zweierlei Hinsicht. Die Ansprechpartnerin muss nunmehr das Gesamtsystem Schule in den Blick nehmen. So entwickeln sich zum Teil neue Aufgabenfelder, zugleich bekommt die Ansprechpartnerin aber auch eine stärkere Rechtsposition. Ein Schwerpunkt im Maßnahmenkatalog wird darum sein, die Kolleginnen in diesen neuen verantwortungsvollen Aufgaben zu begleiten und sie in ihren Beteiligungsrechten zu stärken, (vgl. dazu die Maßnahmenfelder 3.2.4 und 3.2.5).

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

2.3 Entwicklungen, Arbeitsstände, Problemanalysen

2.3.1 Evaluation der Maßnahmenfelder - FFP 2010

Die Arbeit in der Arbeitsgruppe Gleichstellung im Berichtszeitraum war davon bestimmt, die Ziele der Maßnahmenfelder aus dem FFP 2010 zu verfolgen und schrittweise umzusetzen. Im Februar 2012 wurde der Arbeitsstand geprüft, diese Zwischenbilanz ist den Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung zugesandt worden.

Propagierung des Frauenförderplans

Der Frauenförderplan wurde in einer Konferenz der Dezernentinnen und Dezernenten am 29.9.2010 verabschiedet. Nach Abschluss des personalvertretungsrechtlichen Mitwirkungsverfahrens nach § 72 LPVG konnte er im Oktober 2010 im Internet der Bezirksregierung veröffentlicht werden.

Im Januar 2011 erhielten die Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung 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 Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung 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, die Inhalte des Frauenförderplans und damit das Thema Gleichstellung als obligatorischen Bestandteil in Beurteilungsverfahren für Funktionsstellen und im Rahmen der Aus- und Fortbildung, insbesondere in der Schulleitungsfortbildung, zu thematisieren. Gleiches gilt im Zusammenhang mit dem Eignungsfeststellungsverfahren (EFV) und der Qualitätsanalyse (QA).

Entsprechende Hinweise finden sich in den Maßnahmenfeldern 3.2.1, 3.2.2 und im Anhang 1.

Gender Mainstreaming: Information und Fortbildung der Entscheidungsträger

Zur Verbesserung der Personalentwicklungs- und Personalführungskompetenzen im Sinne der Strategie des Gender Mainstreaming sind auf verschiedenen Ebenen Schritte erfolgt.

Zur Umsetzung der Vorgaben hinsichtlich der Gleichstellung in den Richtlinien zur Dienstlichen Beurteilung wurde für die Schulaufsicht das dazu erstellte Handout aktualisiert. Die statistische Entwicklung in den Beförderungssämtern wurde und wird jährlich von der Arbeitsgruppe Gleichstellung diskutiert.

Die Überprüfung der Beachtung von Gleichstellung und Gender Mainstreaming in Personalentwicklungsgesprächen und die Beratung der Schulleitungen im Hinblick auf die Integration des Genderansatzes in den Schulalltag erfolgten kontinuierlich durch die Teildezernate. Die Schulleitungen wurden auf die erweiterten Aufgaben der oder des Dienstvorgesetzten und damit der Beteiligungsrechte der Ansprechpartnerinnen in Veranstaltungen des Dezernates 47 von Dezember 2012 bis März 2013 vorbereitet.

In der praktischen Durchführung im Schulalltag und auch in der schulpraktischen Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern muss die Verwirklichung von Gleichstellung und Gender Mainstreaming jedoch noch intensiviert werden. Das Sichten von einzelnen Schulprogrammen und QA-Ergebnissen zeigte und zeigt, 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 (3.2.2).

Regelungen für Teilzeitkräfte

Ein Teilziel dieses Maßnahmenfeldes war und ist die Motivation von Teilzeitbeschäftigten für die Bewerbung auf Beförderungsstellen. Die Ausschreibungspraxis mit Hinweis auf Teilzeitmöglichkeit wird regelmäßig geprüft. Die Thematisierung der Teilzeitmöglichkeiten in Beförderungssämtern erfolgte kontinuierlich auf Dienstbesprechungen mit Schulleitungen und Leitungen der Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung.

Das Arbeitspapier "Empfehlungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer" wird zurzeit aktualisiert und um die aktuell geltenden Rechtsgrundlagen erweitert (u.a. §17 ADO). Eine weitere Konkretisierung der Empfehlungen ist im Zuge der Eigenverantwortlichkeit der Schulen hilfreich und sinnvoll. In Dienstbesprechungen und Fortbildungen für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen erfolgt kontinuierlich die Sammlung systemspezifischer Beispiele.

In vielen Schulen besteht aus Sicht der Teilzeitbeschäftigten – besonders angesichts der steigenden Belastung - immer noch Verbesserungsbedarf. Aus der Auswertung der Rückmeldebögen zum FFP 2010 geht hervor, dass nur 28% der beteiligten Schulen ein Teilzeitkonzept haben. Die Anliegen von teilzeitbeschäftigten und allein erziehenden Lehrkräften fanden insbesondere in der Gestaltung der Stunden- und Aufsichtspläne, bei der Reduzierung von Vertretungsunterricht und der Teilnahme an außerunterrichtlichen Veranstaltungen Berücksichtigung. Bei allen Konzepten bleibt es das Ziel, zu Lösungen zu gelangen, die gleichermaßen personen- und systemverträglich sind.

Das Arbeitsfeld Teilzeit ist weiter zu verfolgen (Maßnahmenfeld 3.2.3).

Fortbildungskonzept

Mit dem Ziel des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen in Beförderungssämtern gab es im Zeitraum von 2010-2013 wieder die bewährte schulformübergreifende Orientierungsfortbildung zur Motivation von Frauen für Leitungsfunktionen. 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 weiter vorhaben. Nur wenige Frauen streben allerdings das Amt der Schulleiterin, sondern eher einen Posten im mittleren Management an.

Die Fortbildungsmaßnahme erscheint weiterhin sinnvoll und notwendig und soll schulformübergreifend aufrechterhalten werden.

Weitere Fortbildungsangebote galten vor allem den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen. Schulformübergreifend und zum Teil auch schulformspezifisch wurden Einführungsveranstaltungen für neue Ansprechpartnerinnen angeboten. Darüber hinaus wurden für Ansprechpartnerinnen regional spezifische Veranstaltungen für die verschiedenen Schulformen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung durchgeführt. Schwerpunktthemen waren insbesondere die Beteiligungsrechte im Rahmen der Eigenverantwortung und die damit veränderte Rolle der Ansprechpartnerinnen sowie Fallbeispiele aus der Praxis.

In den Bereichen Frauenförderung, Gleichstellung und Reflexive Koedukation wurden auf Nachfrage der Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung verschiedene Fortbildungen angeboten. Schwerpunkte waren u.a. „Gender Mainstreaming in Theorie und Praxis“ und „Mädchen- und Jungenarbeit“, dabei auch im Zusammenhang mit individueller Förderung und Berufsorientierung. Im Hinblick auf Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe bleibt an den Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung weiterhin noch erheblicher Entwicklungsbedarf.

Die Fortbildungsmaßnahme für Rückkehrer und Rückkehrerinnen wurde wieder gut genutzt und bleibt ebenfalls weiterhin im Angebot.

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

Die Ziele der Maßnahme "Fortbildung" sind im Rahmen der Haushaltslage erreicht – das Maßnahmenfeld Fortbildung bleibt bestehen (3.2.4), insbesondere vor dem Hintergrund der neuen Aufgaben der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und des Bedarfs in den Kompetenzteams.

Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

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

In den meisten Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung im Bezirk sind Ansprechpartnerinnen bestellt. Zunehmend gibt es auch Vertreterinnen. Das am häufigsten genannte und sehr aufwändige Tätigkeitsfeld ist die Vertretung in der Auswahlkommission für das schulscharfe Einstellungsverfahren (84%). Der zeitliche Aufwand für die gesamte Tätigkeit der Ansprechpartnerin wird im Durchschnitt mit ca. 20 Stunden angegeben.

Entlastung bzw. Anrechnungsstunden gibt es für die Ansprechpartnerinnen in der Regel nicht, nur in 6,8% aller Fälle. Die Schulen sehen dafür entweder keine Notwendigkeit oder argumentieren mit einer ohnehin zu großen Fülle von anderen ebenfalls wichtigen Aufgaben. Auch eine teilweise Entlastung bei Pausenaufsichten gibt es in den wenigsten Schulen (4,6%). Mit der Zwischenbilanz ist eine detaillierte Zusammenfassung der Rückmeldungen zum 5. Frauenförderplan, insbesondere auch zur Frage der 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 vorbereitende Auseinandersetzung mit den neuen Aufgaben im Rahmen der Dienstvorgesetztaufgaben der Schulleitungen.

Im Schuljahr fanden im Schnitt pro Schulform zwei Veranstaltungen für Ansprechpartnerinnen statt. Insgesamt wurden die Angebote von der Mehrzahl der Ansprechpartnerinnen als ausgesprochen positiv und für ihre Arbeit hilfreich 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 entsprechendes Maßnahmenfeld (3.2.5) ist Bestandteil dieses Plans.

Reflexive Koedukation/ geschlechtersensible Pädagogik

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 Migration. Auch speziell Jungenarbeit wurde häufig nachgefragt. Die ausgebildeten Moderatorinnen und Moderatoren waren gemäß ihrer Entlastung voll im Einsatz.

Auch für die Zentren für schulpraktische Lehrerbildung haben verschiedene Veranstaltungen zu Themen geschlechtersensibler Pädagogik und Gender Mainstreaming stattgefunden. Die Unterstützung an dieser Stelle muss noch intensiviert werden.

Die Sichtung der Rückmeldebögen zum FFP 2010 hat ergeben, dass in der Gestaltung des Schullebens bzw. der Lehrkräfteausbildung Mädchen- und Jungenarbeit bereits in 53% aller Fälle als Bestandteil des Schulprogramms 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. Selten werden geschlechtsspezifische Statistiken in den Schulen geführt, ebenso wenig wird bei der Entwicklung der schulinternen Curricula das Thema „Gender“ konsequent dokumentiert. Anregungen dazu finden sich im Anhang 2.

Eine regelmäßige Thematisierung in Dienstbesprechungen der Schulleiterinnen und Schulleiter ist dazu unbedingt erforderlich. Ein neues Maßnahmenfeld zur geschlechtersensiblen Pädagogik findet sich im Maßnahmenkatalog (3.2.6).

2.3.2 Arbeitsgruppe Gleichstellung und Einsatz einer Fachberaterin

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

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

Die Gleichstellungsbeauftragten sind schulfachliche Dezernentinnen aus den Dezernaten 41 (Grund- und Förderschule), 42 (Haupt- und Realschule), 43 (Gymnasium und Weiterbildungskolleg), 44 (Gesamtschule, Sekundarschule, Gemeinschaftsschule), 45 (Berufskolleg), 46 (Aus- und Fortbildung), 47 (Personalangelegenheiten). Sie nehmen die Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung weiterhin im Zuge ihrer Generalien wahr. Eine mögliche Interessenskollision zwischen gleichstellungs- und beurteilungsrelevanten Aufgaben aus der allgemeinen Dezernentinnenfunktion wird durch eine Vertretungsregelung vermieden.

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 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 und den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, Evaluation von Fortbildungsmaßnahmen und Entwicklung von Erhebungsinstrumenten zum Thema Gleichstellung.

Seit April 2013 gibt es auch eine Vertreterin, die die Fachberaterin in ihrer Arbeit mit einigen Stunden unterstützt.

2.4. Statistischer Überblick

2.4.1 Personalsituation

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

In den nachfolgenden Tabellen und Graphiken werden der Anteil von Frauen in den jeweiligen Ämtern (Tabellen 1 und 2 und Graphiken zu Tabelle 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 30.12.2009 und 28.12.2012.

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.

Die neu entstandenen Gemeinschafts- und Sekundarschulen sind noch nicht berücksichtigt.

Tabelle 1 - Stand 12-2009

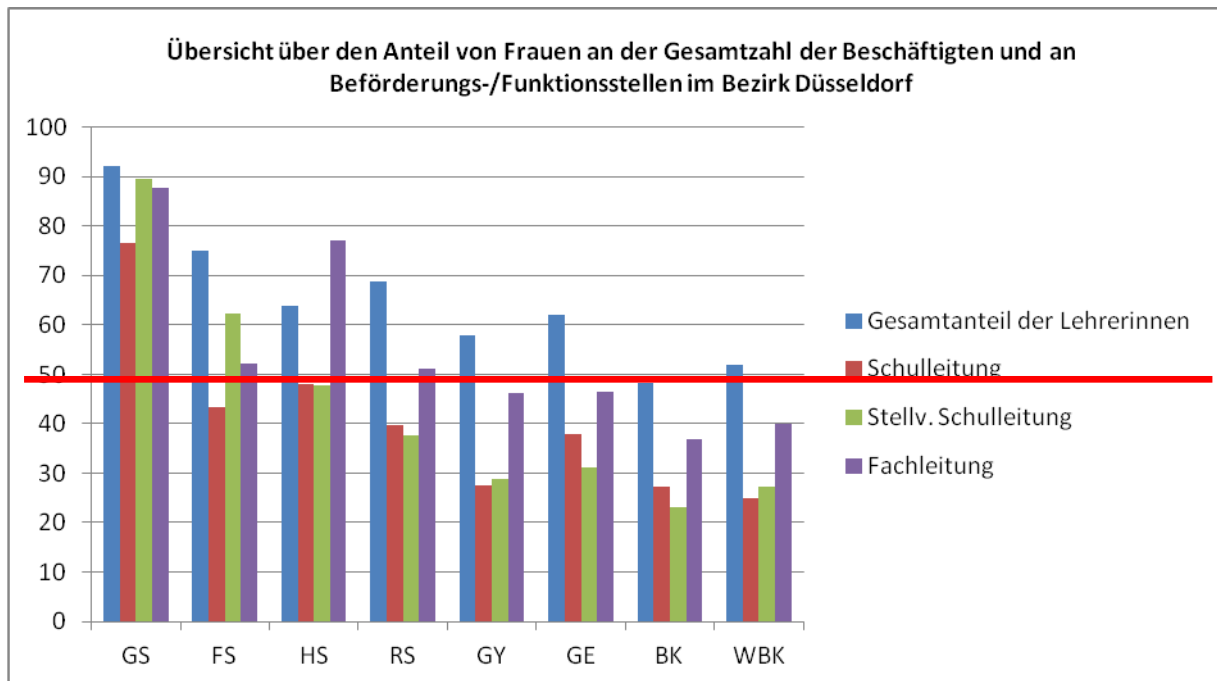
Übersicht über den Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und an Beförderungs-/Funktionsstellen im Bezirk Düsseldorf								
Daten in %-Punkten, Stand: 12/2009								
Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	BK	WBK
Gesamtanteil der Lehrerinnen	91,7	75,1	62,3	68,7	54,3	59,4	45,7	50,8
Funktion/BefAmt								
Schulleitung	72,1	40,8	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 2 - Stand 12-2012

Übersicht über den Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und an Beförderungs-/Funktionsstellen im Bezirk Düsseldorf								
Daten in %-Punkten, absolute Zahlen in Klammern, Stand: 12/2012								
Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	BK	WBK
Gesamtanteil der Lehrerinnen	92,1 (11156)	75,1 (3947)	63,9 (2285)	68,8 (2830)	57,9 (6033)	62,1 (4120)	48,2 (3144)	52,0 (182)
Funktion/BefAmt								
Schulleitung	76,7 (577)	43,4 (66)	48,1 (51)	39,6 (46)	27,5 (39)	38,0 (30)	27,2 (18)	25,0 (3)
Stellvertretung	89,5 (351)	62,2 (76)	47,8 (44)	37,7 (42)	28,9 (37)	31,1 (19)	23,2 (13)	27,2 (3)
Fachleitung	87,8 (101)	52,2 (23)	77,2 (17)	51,2 (21)	46,1 (103)	46,5 (47)	36,8 (35)	40,0 (2)
A15		15,0 (3)			36,8 (215)	37,8 (45)	29,1 (137)	56,7 (17)
A14		53,3 (32)	50,0 (1)	75,0 (9)	50,5 (1415)	48,6 (414)	41,0 (832)	50,0 (39)
A13S1		100,0 (11)	38,4 (58)	63,6 (478)	55,7 (54)	60,1 (356)	100,0 (1)	28,6 (6)

Die nachfolgenden Graphiken veranschaulichen den Stand von Dezember 2012.

Im Bereich der Schulleitung liegen alle Schulformen – von den Grundschulen einmal abgesehen – noch weit unter der 50%-Marke. Bei der stellvertretenen Schulleitung sieht es – mit Ausnahme der Grund- und Förderschulen – ähnlich aus. Fachleitungsstellen sind, vermutlich weil sie eher pädagogisch ausgerichtet sind, deutlich häufiger durch Frauen besetzt.



Die A 15-Stellen sind ebenfalls – abgesehen von den Weiterbildungskollegs – in allen Schulformen noch weit von der 50%-Marke entfernt. Bei den A 14-Stellen sieht die Bilanz deutlich besser aus. Schlusslicht bilden dort die Berufskollegs. Die A 13 S1-Stellen liegen nur noch bei den Hauptschulen und bei den Weiterbildungskollegs unter der 50%-Marke.

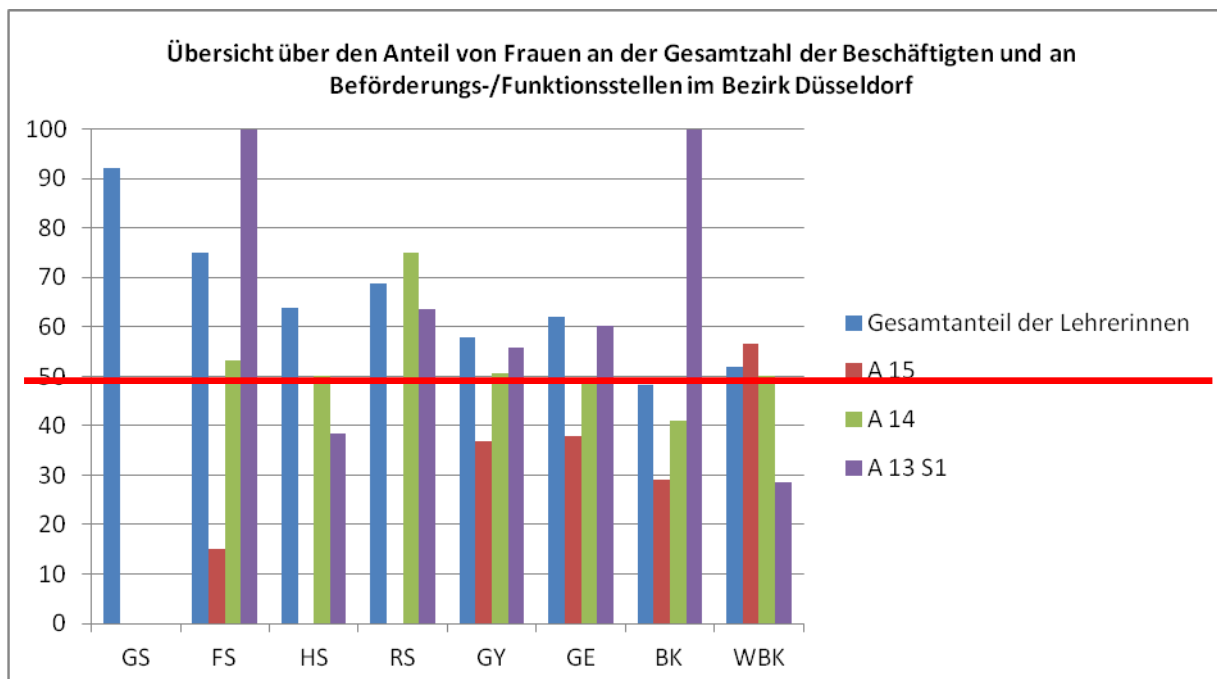


Tabelle 3 – Veränderungen in 12-2012 gegenüber 12-2009

Übersicht über den Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und an Beförderungs-/Funktionsstellen – Entwicklung im Bezirk Düsseldorf								
Daten in %-Punkten, in 12/2012 mehr/weniger gegenüber 12/2009								
Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	BK	WBK
Gesamtanteil der Lehrerinnen	+ 0,4	+ 0,0	+ 1,6	+ 0,1	+ 3,6	+ 2,7	+ 2,5	+ 1,2
Funktion/BefAmt								
Schulleitung	+ 4,6	+ 2,6	+ 8,4	+ 1,3	- 0,6	+ 4,7	+ 1,0	+ 8,3
Stellvertretung	+ 5,4	+ 5,1	+ 4,8	- 1,0	+ 1,2	+ 15,3	+ 2,9	+ 5,0
Fachleitung	+ 4,0	+ 0,0	+ 5,2	+ 2,2	+ 5,2	- 1,5	+ 5,1	- 10,0
A15		+ 4,5			+ 3,9	+ 0,9	+ 7,8	+ 2,9
A14		+ 10,4	+ 50,0	+ 75,0	+ 5,0	+ 0,2	+ 4,6	+ 2,5
A13S1		+ 7,1	+ 0,5	+ 1,9	- 0,8	+ 7,5	+ 0,0	- 8,9

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

Im Bereich der Schulleitungen ist der Anteil der Frauen nur teilweise gestiegen. Besonders augenfällig ist der Anstieg im Bereich der Schulleitungen an Hauptschulen um 8,4%-Punkte und an den Weiterbildungskollegs um 8,3%-Punkte. Bei der Besetzung von Stellvertretungen ist, abgesehen von der Realschule, ein Anstieg zu verzeichnen, bei der Gesamtschule sogar um 15,3%-Punkte.

Erfreulich ist auch die kontinuierliche Entwicklung im Bereich der A 15- und A 14-Stellen.

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

Teilnahme von Frauen am Eignungsfeststellungsverfahren (EFV)

Im Juli 2012 wurden in der Bezirksregierung Düsseldorf alle bisherigen Teilnahmen von Frauen am Eignungsfeststellungsverfahren bilanziert. Insgesamt gab es 365 Anmeldungen, 163 Frauen und 202 Männer. Erfolgreich durchlaufen haben das EFV jeweils ca. zwei Drittel der Frauen und Männer.

Teilnahme nach Schulformen aufgeschlüsselt:

	insgesamt	GS	HS	FS	BK	GE	GY	RS	WBK
Frauen	163	16	29	24	21	19	23	28	3
Männer	202	1	15	20	32	36	57	37	4
♀-Quote	45%	94%	66%	55%	40%	35%	29%	43%	43%

Eine Stichprobe hat ergeben, dass sich im Bezirk Düsseldorf 66% der Absolventinnen und Absolventen erfolgreich als Schulleiterin oder Schulleiter beworben haben.

2.4.2 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Im Regierungsbezirk Düsseldorf sind insgesamt 49119 Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen beschäftigt. 16838 Lehrkräfte üben derzeit ihren Beruf in Teilzeit aus. Davon sind 14306 (85%) 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, zunehmend auch um pflegebedürftige Angehörige zu versorgen. Derzeit lassen sich die Daten für eine Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen nicht bzgl. Kinderbetreuung oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger differenzieren.

In Zukunft sollen auch detaillierte Daten darüber erhoben werden, inwieweit Frauen im Verhältnis zu Männern davon betroffen sind.

Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten stehen auch den Männern offen, so dass eine stärkere Einbeziehung von Männern in die familiären Verpflichtungen realisierbar wird.

Statistik der Teilzeitbeschäftigten (mit Altersteilzeit)								
Regierungsbezirk Düsseldorf - Stand: 12/2012								
Schulform	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Gesamt	Davon			Zusammen	Davon		
		Frauen	in %	Männer		Frauen	in %	Männer
Grundschulen	12116	11156	92,1	960	5078	4905	96,6	173
Hauptschulen	3575	2285	63,9	1290	995	822	82,6	173
Förderschulen	5254	3947	75,1	1307	1851	1603	86,6	248
Realschulen	4113	2830	68,8	1283	1519	1324	87,2	195
Gymnasien	10427	6033	57,9	4394	3510	2671	76,1	839
Weiterbildungskollegs	350	182	52,0	168	100	66	66,0	34
Gesamtschulen	6631	4120	62,1	2511	2005	1590	79,3	415
Gemeinschaftsschulen	129	93	72,1	36	22	20	90,9	2
Berufskollegs	6524	3144	48,2	3379	1762	1308	74,2	454
Gesamt	49119	33790	68,8	15328	16842	14309	85,0	2533

Die Bezirksregierung Düsseldorf ist der Meinung, dass grundsätzlich alle Stellen in Teilzeit ausübbar sind. 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 1358 Schulleitungen und 970 Stellvertretungen in Teilzeit wahrgenommen. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass es sich auch um Altersteilzeiten handelt, die fast ausschließlich im Blockmodell wahrgenommen werden.

Nach wie vor liegt in allen Schulformen der Anteil von Frauen an Funktionsstellen und/oder Beförderungssämtern deutlich unter ihrer allgemeinen Repräsentanz. Hintergrund sind häufig familienpolitische Gründe.

Statistik der Teilzeitbeschäftigten (mit Altersteilzeit)								
in Funktionsstellen / Beförderungssämtern – alle Schulformen								
Regierungsbezirk Düsseldorf - Stand: 12/2012								
Funktion/ Beförderungssamt	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Zusammen	Davon			Zusammen	Davon		
		Frauen	in %	Männer		Frauen	in %	Männer
Schulleitung	1358	777	57,2	1281	113	80	70,8	33
Stellvertretung	970	581	59,9	389	112	91	81,2	21
Fachleitung	659	353	53,5	306	78	65	83,3	13
A15	1227	418	34,0	809	199	110	55,2	89
A14	5844	2744	46,9	3100	1498	1141	76,1	357
A13S1	1639	976	59,5	663	434	364	83,8	70

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

Die erste Tabelle zeigt den Stand zum Zeitpunkt 12/2009, die zweite den im Dezember 2012.

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								
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
Beurlaubung nach § 71 (ehemals § 85a)	99,1	96,7	92,0	93,8	97,1	96,0	92,3	100,0
Elternzeit (ETZ)	100,0	100,0	100,0	100,0	93,8	100,0	100,0	100,0

Übersicht über den Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und an Altersteilzeit, Beurlaubungen und Elternzeit im Bezirk Düsseldorf								
Daten in %-Punkten, absolute Zahlen in Klammern, Stand: 12/2012								
Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	BK	WBK
Gesamtanteil der Lehrerinnen	92,1 (11156)	75,1 (3947)	63,9 (2285)	68,8 (2830)	57,9 (6033)	62,1 (4120)	48,2 (3144)	52,0 (182)
Altersteilzeit (ATZ), davon	87,8 (433)	77,0 (67)	59,2 (119)	73,5 (114)	41,8 (199)	45,1 (69)	30,8 (65)	42,9 (6)
A 16					40,0(6)	66,7(2)	0,0(0)	
A 15L		50,0(1)						0,0(0)
A 15		0,0(0)		40,0(2)	27,4(23)	33,3(5)	19,0(8)	66,7(2)
A 14L	75,0(3)	0,0(0)	33,3(1)					
A 14		100,0(1)			43,4(108)	30,8(8)	22,6(24)	25,0(1)
A 13LZ	68,3(28)		50,0(1)					
A 13L	60,0(9)							
A 14VR				75,0(3)				
A 14KR				33,3(1)				
A 13V	83,3(5)		62,5(5)					
Beurlaubung nach § 70	98,1	66,7	69,2	100,0	0,0	100,0	50,0	0,0
Beurlaubung nach § 71	99,5	93,0	82,9	94,7	93,8	97,3	98,4	100,0
Elternzeit (ETZ)	100,0	100,0	100,0	100,0	97,6 ¹	100,0	100,0	0,0 ²

¹ Die 97,6% Frauen in Elternzeit im Gymnasium ergeben sich aus den Anteilen von einem Mann und 41 Frauen.

² Der Rückgang von 100% auf 0% im Weiterbildungskolleg erklärt sich daraus, dass 2009 nur 3 Frauen insgesamt in Elternzeit waren.

2.4.3 Prognosen

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

Ausscheiden aus dem Dienst durch Erreichen der Altersgrenze				
Beförderungssämter im Regierungsbezirk Düsseldorf				
Ausscheiden bis				
Besoldungsgruppe	31.07.2013	31.07.2014	31.07.2015	31.07.2016
Grundschulen				
A14	2	1	1	3
A13	8	6	8	18
A12	0	2	8	3
Hauptschulen				
A14	0	2	6	2
A13	0	3	5	6
A12	0	1	0	1
Realschulen				
A15	0	0	3	7
A14	1	1	0	1
A13	2	5	2	4
Gymnasien				
A16	1	6	1	3
A15	11	18	19	35
A14	16	39	44	95
A13	0	0	1	0
Weiterbildungskollegs				
A16	0	0	0	1
A15	0	0	2	0
A14	0	2	1	0
Gesamtschulen				
A16	4	0	1	2
A15	2	2	4	9
A14	3	5	7	7
A13	0	5	3	2
Förderschulen				
A16	0	0	0	0
A15	1	1	1	1
A14	4	1	2	5
Berufskollegs				
A16	2	2	2	4
A15	6	14	9	13
A14	16	21	26	33
A13	0	0	0	0

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

3. Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen

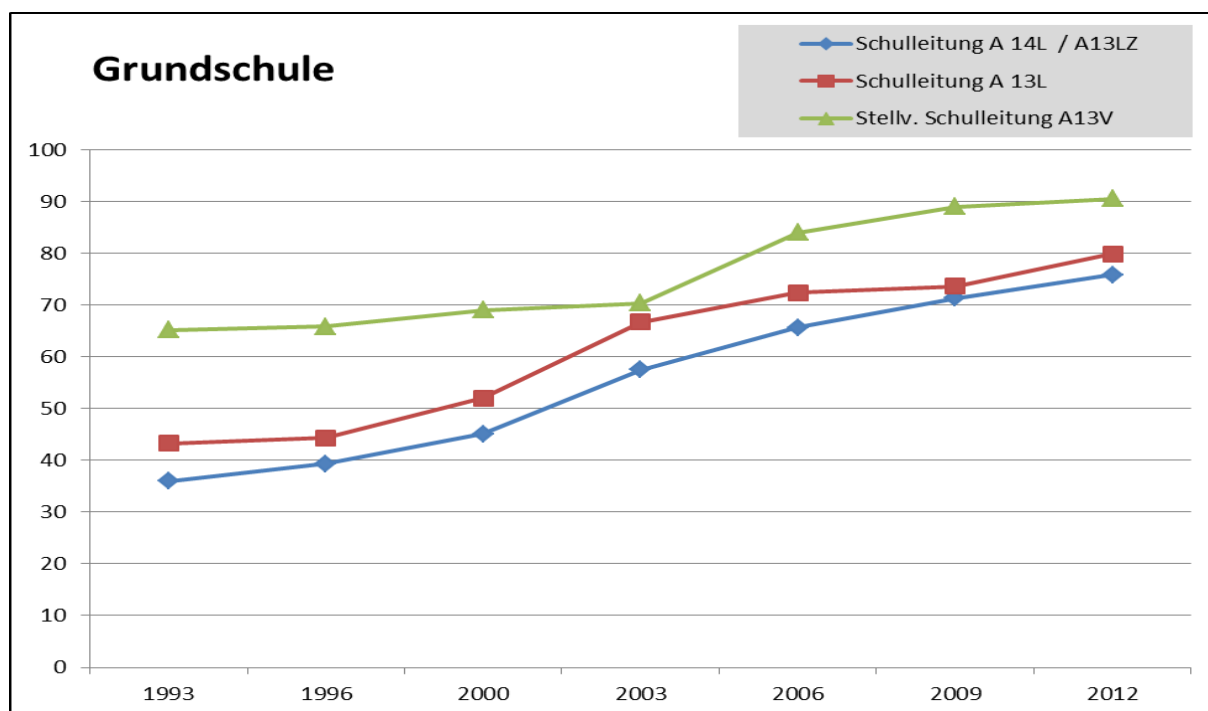
3.1 Spezifische Ansatzpunkte und Statistiken für die einzelnen Schulformen, Schulämter und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung

Im Folgenden finden sich die statistischen Daten der einzelnen Schulformen. Beamtete und angestellte Lehrkräfte sind jeweils zusammengefasst. 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 dieser Schulform zurzeit nicht gibt.

3.1.1 Grundschulen

Regierungsbezirk Düsseldorf Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen								
Übersicht 09/93 – 05/96 – 5/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten								Veränderung zu 2009
Jahr	09/ 1993	05/ 1996	05/ 2000	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	85,3	86,1	87,6	89,8	90,7	91,7	92,1	+ 0,4
Funktion/Gruppierung								
Schulleitung A 14L/A 13LZ	36,0	39,4	45,1	57,5	65,7	71,4	75,9	+ 4,5
Schulleitung A 13L	43,3	44,4	52,1	66,8	72,4	73,7	79,9	+ 6,2
Schulleitung A 12L	50,0	75,0	100,0	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	90,6	+ 0,5
Stellvertretende Schulleitung A 12V	68,2	72,6	78,7	81,8	82,7	83,5	89,4	+ 5,9
Stellvertretende Schulleitung A 12K	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	+ 0,0
Fachleitung A 12	62,0	74,5	79,9	78,7	81,2	83,8	87,8	+ 4,0

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 0,4 Prozentpunkte an.



Im Berichtszeitraum 2009 - 2012 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 weiterhin abzuwarten.

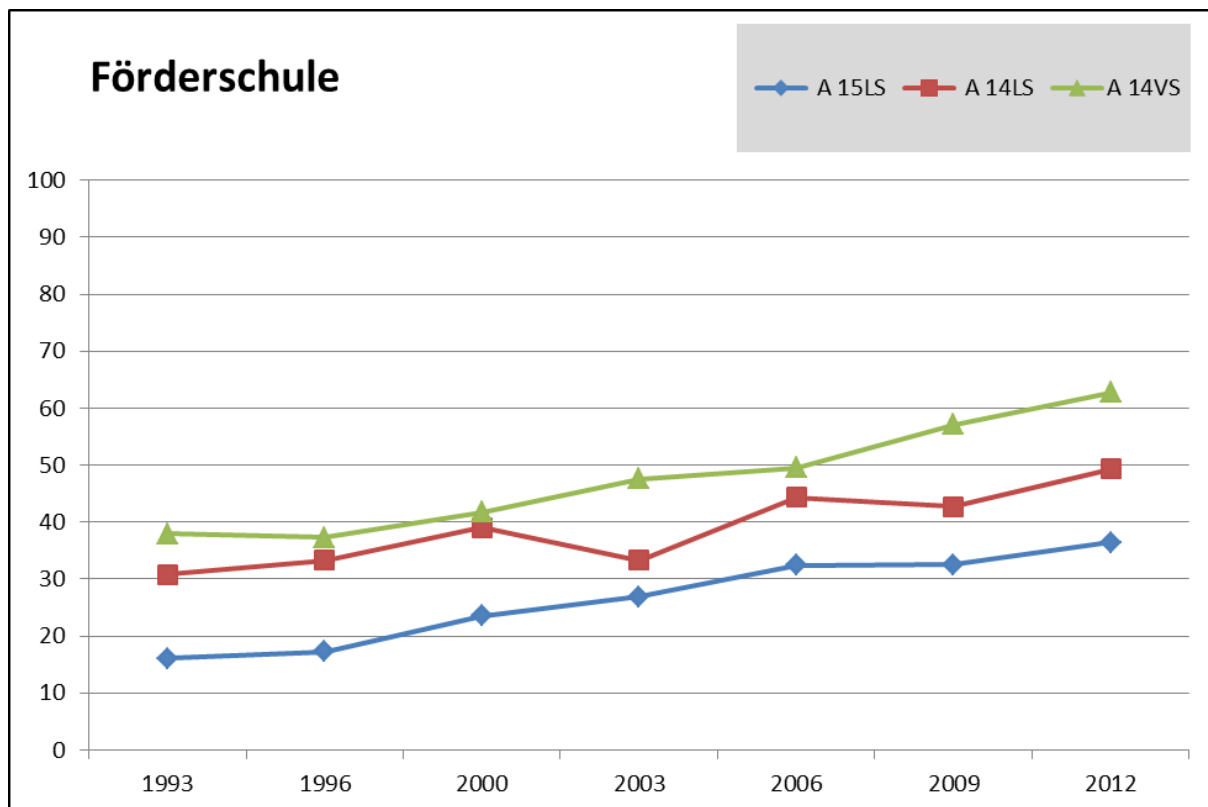
3.1.2 Förderschulen

Regierungsbezirk Düsseldorf Förderschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen								
Übersicht 09/93 – 05/96 – 05/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten								Veränderung zu 2009
Jahr	09/ 1993	05/ 1996	05/ 2000	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	70,9	71,4	71,4	73,9	74,9	75,1	75,1	+ 0,0
Funktion/Gruppierung								
Schulleitung A 16	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
Schulleitung A 15 LS	16,1	17,3	23,5	26,9	32,4	32,5	36,4	+ 3,9
Schulleitung A 14 LS	30,8	33,3	39,0	33,3	44,4	42,7	49,3	+ 6,6
Stellvertretende Schulleitung A 15V							0,0	
Stellvertretende Schulleitung A 14VS	38,0	37,3	41,7	47,6	49,6	57,1	62,8	+ 5,7
Fachleitung A 15							100,0	+ 100,0
Fachleitung A 13	51,1	56,0	56,1	55,6	56,0	52,2	50,0	- 2,2
A 15	7,7	12,5	10,5	9,5	10,0	10,5	15,0	+ 4,5
A 14	26,1	30,2	29,3	32,8	38,3	42,9	53,3	+ 10,4
A 13 S1	100,0	75,0	83,3	77,8	76,9	92,9	100,0	+ 7,1
A 13 S2							70,3	+ 70,3

Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten in den Förderschulen des Bezirks ist im Berichtszeitraum 2009 bis 2012 gleich geblieben.

Die Zielsetzung von 2009, 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.

Die Steigerung der Frauenquote um 3,9 %-Punkte in A15-Leitungsfunktionen, um 6,6 %-Punkte in A14-Leitungsfunktionen sowie eine Steigerung der Frauenquote um 5,7 %-Punkte in stellvertretenden Leitungsfunktionen kann als positive Weiterentwicklung bewertet werden.



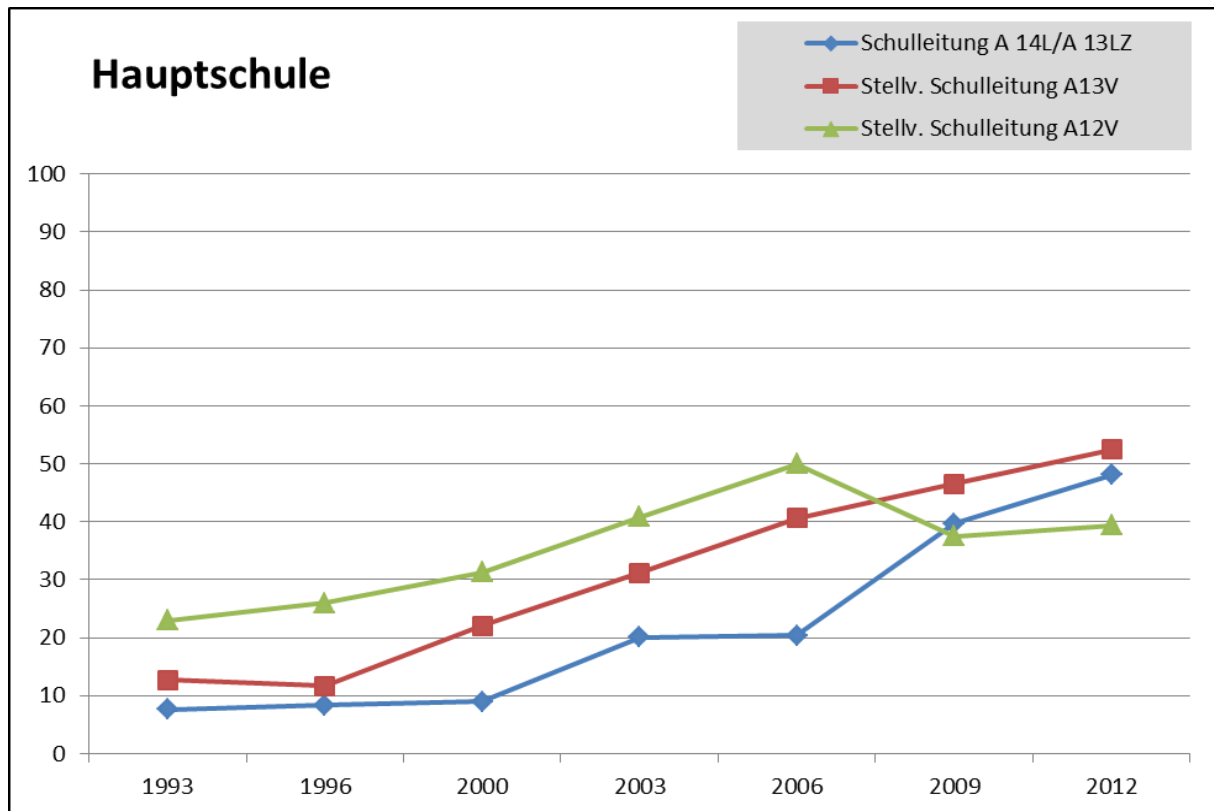
3.1.3 Hauptschulen

Regierungsbezirk Düsseldorf Hauptschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen								
Übersicht 09/93 – 05/96 – 05/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten								Veränderung zu 2009
Jahr	09/ 1993	05/ 1996	05/ 2000	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	53,7	54,1	56,1	59,4	60,4	62,3	63,9	+ 1,6
Funktion/Gruppierung								
Schulleitung A 14L/A 13LZ A 14L A 13LZ	7,6	8,3	9,0	20,1	20,4	39,7	48,1 36,7 63,0	+ 8,4
Schulleitung A 13L								
Stellvertretende Schulleitung A 13V	12,7	11,7	22,1	31,2	40,6	46,6	52,5	+ 5,9
Stellvertretende Schulleitung A 12V	23,0	26,0	31,3	40,8	50,0	37,5	39,4	+ 1,9
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K			25,0	0,0	44,4	75,0	50,0	- 25,0
Fachleitung A 12/ A 13	47,6	57,1	60,0	50,0	65,2	72,0	76,1	+ 4,1
A 14							50,0	+ 50,0
A 13 S1	40,0	42,9	47,1	31,5	33,3	37,9	38,4	+ 0,5

Der Frauenanteil in der Hauptschule ist weiterhin gestiegen.

Das Ziel im Frauenförderplan 2009, den Frauenanteil im Bereich der A 14- und A 13Z-Stellen um 10 Prozentpunkte zu steigern, ist mit 8,4 %-Punkten Steigerung für A14-Leitungsfunktionsämter zwar nicht erreicht worden, trotzdem ist die positive Entwicklung – unabhängig von der Gesamtentwicklung der Schulform - beachtlich. Der Frauenanteil im Bereich der stellvertretenden Schulleitungen ist nicht in diesem Umfang gestiegen, allerdings gewachsen.

Erheblich gesunken ist der Frauenanteil im Bereich der 2. stellvertretenden Leitungsfunktionen. Dies ist im Zusammenhang mit der dramatischen Reduzierung von Hauptschulstandorten zu sehen; eine genaue Beachtung der Frauenanteile an den neu gegründeten Sekundarschulen ist die perspektivische Zielsetzung.



3.1.4 Realschulen

Die Realschule zeichnet sich durch einen überproportional hohen Anteil an Lehrerinnen aus, der zurzeit fast an der 70%-Marke liegt.

Folglich überrascht es auch nicht, einen damit korrespondierenden Anstieg der Beförderungen im Hinblick auf das erste Beförderungsamtsamt (A13) dokumentiert zu sehen – bei einer leichten Überschreitung der 60%-Marke.

Ein fast gleiches Niveau erreicht zurzeit die weibliche Besetzung von Stellen der Zweiten Realschulkonrektorin/ des Zweiten Realschulkonrektors, wobei deutliche Schwankungen nach unten in den Jahren 2004 – 2006 auffallen. Während der Frauenanteil an der Besetzung von Stellen <Realschulkonrektorin/ Realschulkonrektor> zwischen 2003 und 2006 mit einer guten 40%-Marke am höchsten war, liegt er seit 2009 fast stabil auf 40% und aktuell gar leicht unter der Besetzung von Stellen der Realschulrektorin/ des Realschulrektors als Leiterin/ Leiter einer Realschule mit mehr als 360 Schülerinnen und Schülern – d.h. zurzeit liegt der **Frauenanteil an A15-Stellen**, der höchsten Besoldungsstufe an Realschulen, ganz leicht über den von Frauen eingenommenen A14-Stellen Fn5 im Amt der Realschulkonrektorin als ständige Vertreterin der Schulleiterin/ des Schulleiters.

Der Frauenanteil in der Fachleitung liegt seit 2006 relativ stabil auf der 50%-Marke nach einem Anstieg auf 60% im Jahr 2003.

Seit 2006 steigt der Frauenanteil deutlich in den Ämtern der Zweiten Realschulkonrektorin sowie im ersten Beförderungsamtsamt – zu Lasten einer vergleichbaren Entwicklung nach unten in der Fachleitung. Dies mag darauf zurückzuführen sein, dass Fachleitung an Realschulen kein Beförderungsamtsamt ist, die Bewerberin/ der Bewerber aber ein absolut vergleichbares Verfahren der Dienstlichen Beurteilung absolvieren muss wie eine Bewerberin/ ein Bewerber um ein Amt in der Schulleitung, dabei in der Fachleitung eine in hohem Maße anspruchsvolle und anstrengende Aufgabe versieht, die finanziell jedoch ohne Zugewinn bleibt. Im Vergleich hierzu ist das Bewerbungsverfahren um das erste Beförderungsamtsamt (A13) deutlich einfacher – mit dem Zugewinn einer ganzen Besoldungsstufe, sofern die Bewerbung bei wenigen Stellen und zahlreichen Bewerberinnen/ Bewerbern erfolgreich ist.

Der deutlich höhere Frauenanteil an der Besetzung von Stellen der Zweiten Realschulkonrektorin/ des Zweiten Realschulkonrektors – im Vergleich zum deutlich geringeren Frauenanteil im Amt der stellvertretenden Schulleiterin mag dem größeren Interesse von Frauen an der pädagogisch-didaktischen Gestaltung von Schule geschuldet sein.

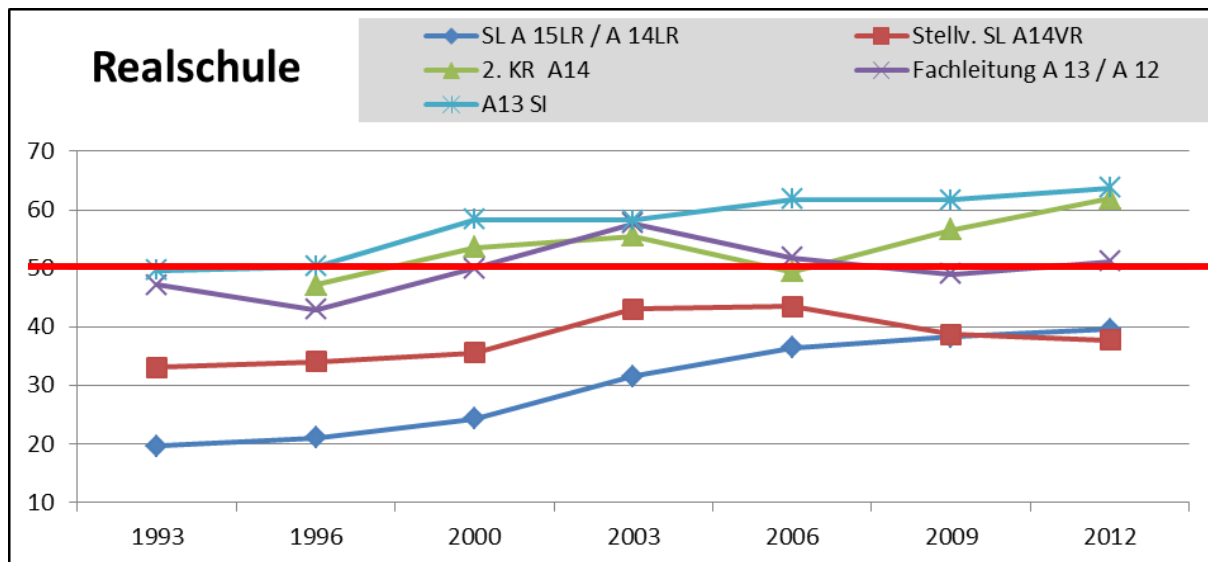
Ein leichter Abfall des Frauenanteils an der Besetzung von Stellen der Schulleiterin/ des Schulleiters seit 2012 könnte mit dem Wandel der Schullandschaft seit 2011 in Verbindung stehen:

Durch das sukzessive Auslaufen von Realschulen zu Gunsten der Errichtung neuer Schulformen reduziert sich der Anteil überhaupt zur Verfügung stehender Stellen der Leiterin/ des Leiters einer Realschule. Gleichzeitig ist der Trend zu beobachten, dass sich Leiterinnen/ Leiter von Realschulen und Konrektorinnen/ Konrektoren an Realschulen vermehrt um Leitungsstellen an den neu errichteten Gesamt- und Sekundarschulen – durchaus erfolgreich – bewerben.

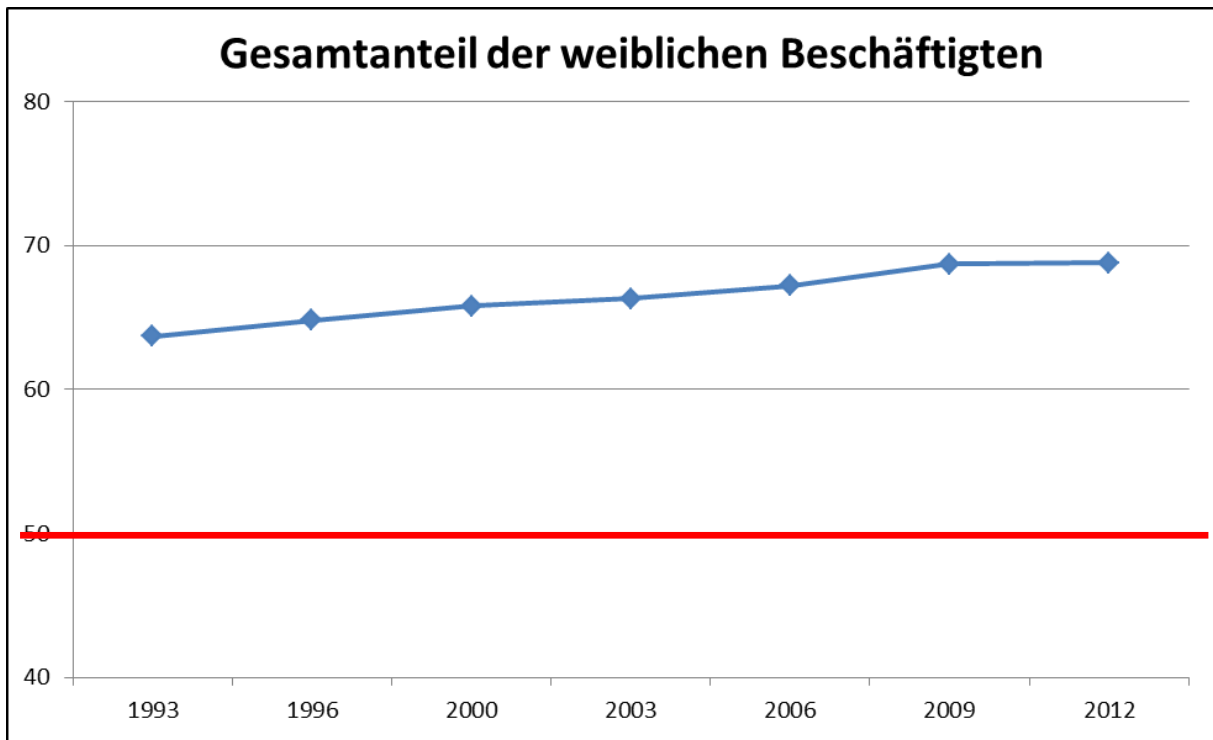
Wegen des noch lange nicht abgeschlossenen Umbaus der Schullandschaft – unter anderem zu Lasten der Realschulen – ist mit einer signifikanten Steigerung des Frauenanteils in der Leitung der Realschule pragmatisch nicht zu rechnen.

Regierungsbezirk Düsseldorf Realschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen								Veränderung zu 2009
Übersicht 09/93 – 05/96 – 05/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten								
Jahr	09/ 1993	05/ 1996	05/ 2000	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	63,7	64,8	65,8	66,3	67,2	68,7	68,8	+ 0,1
Funktion/Gruppierung								
Schulleitung A 15LGZ							100,0	
Schulleitung A 15LR/A 14LR	19,6	21,0	24,3	31,5	36,4	38,3	39,6	+ 1,3
A 15LR							39,5	
A 14LR							50,0	
Stellvertretende Schulleitung A14VGZ							0,0	
Stellvertretende Schulleitung A14VR	33,0	34,0	35,5	43,0	43,5	38,7	37,7	- 1,0
2. Konrektorin, 2. Konrektor A14		47,1	53,6	55,5	49,4	56,6	61,3	+ 4,7
Fachleitung A 13 / A 12	47,1	42,9	50,0	57,7	51,8	49,0	51,2	+ 2,2
A 13							44,4	
A 12							64,2	
A 13 S1	49,7	50,3	58,3	58,2	61,8	61,7	63,6	+ 1,9

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

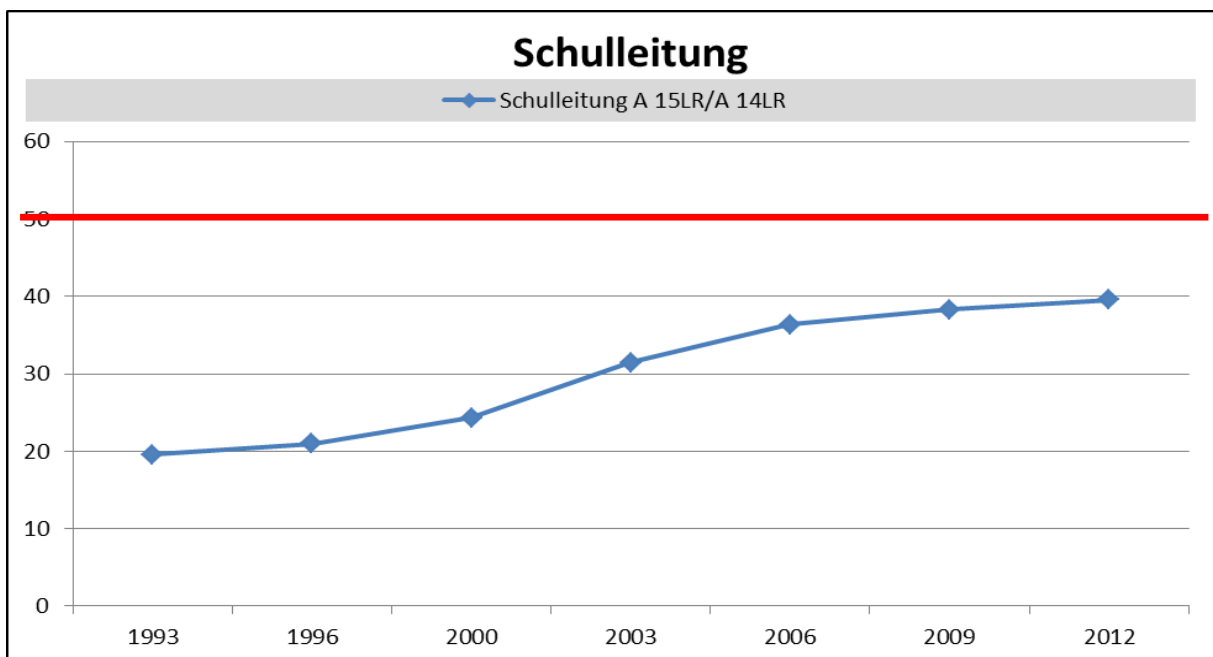


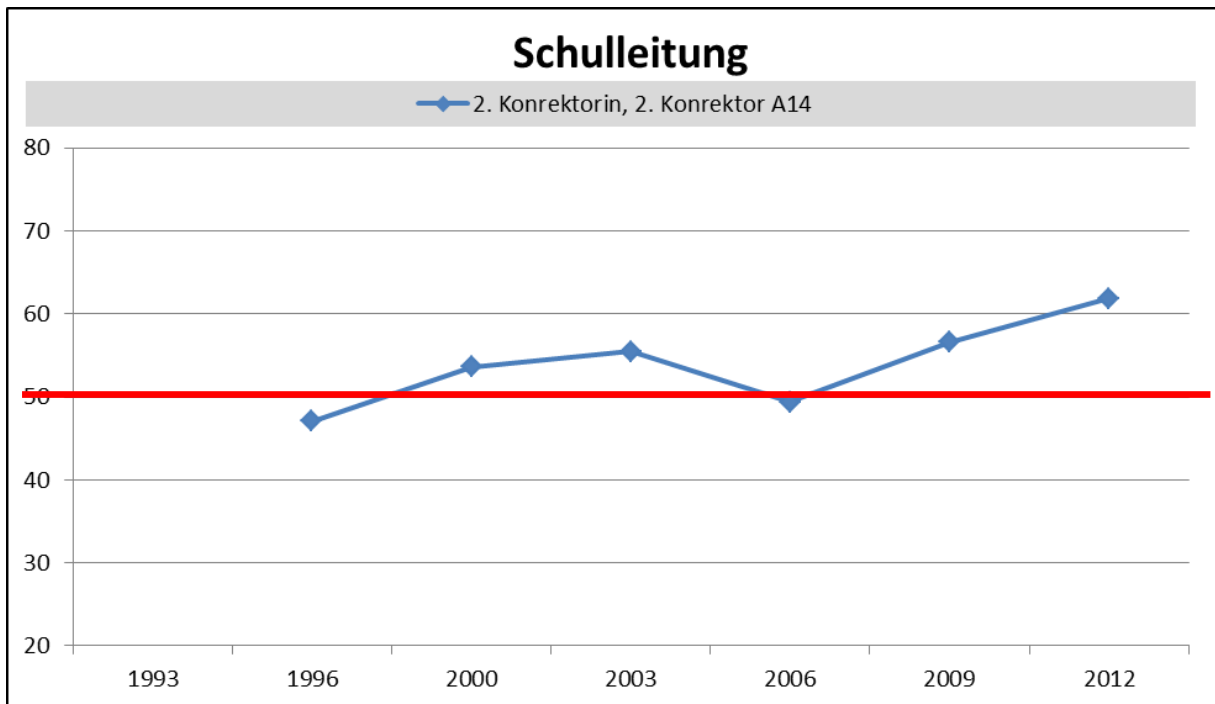
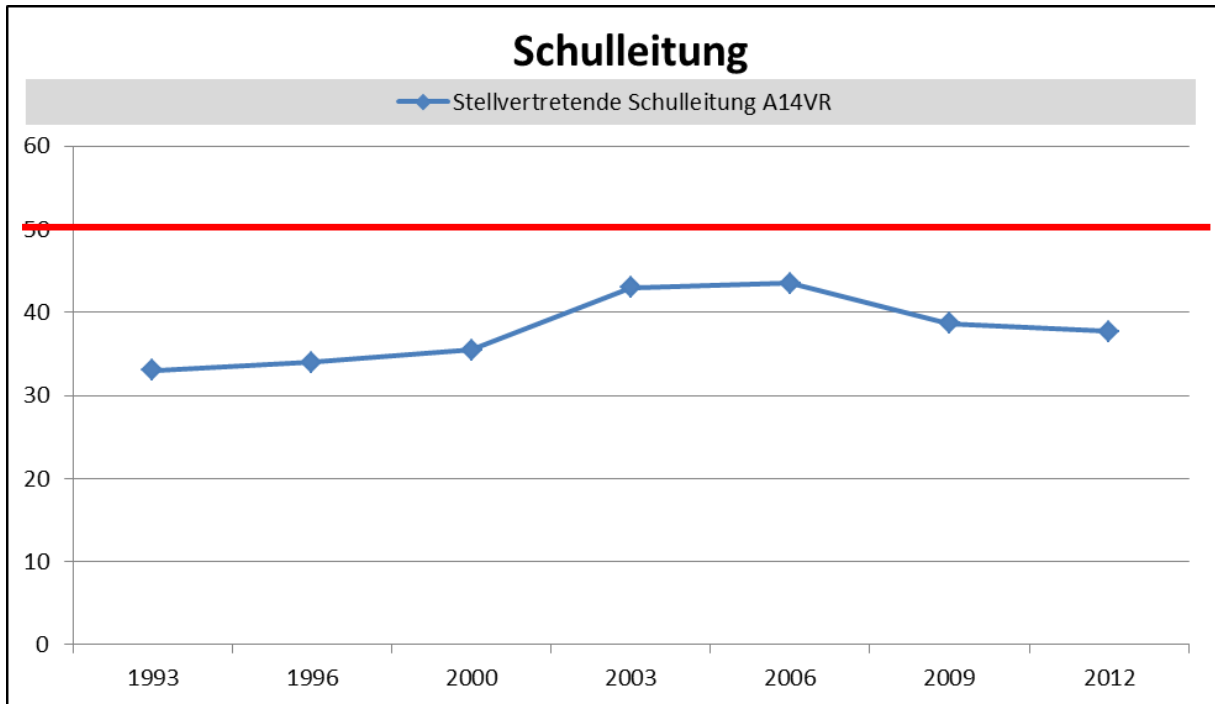
Deutlich fällt auf, dass die **50-Prozent-Marke**, welche in allen Diagrammen mit einer markanten, **roten Linie** gekennzeichnet ist, noch nicht überall erreicht worden ist. Zunächst soll ein kurzer Blick auf die Gesamtzahl der Lehrerinnen an Realschulen geworfen werden.

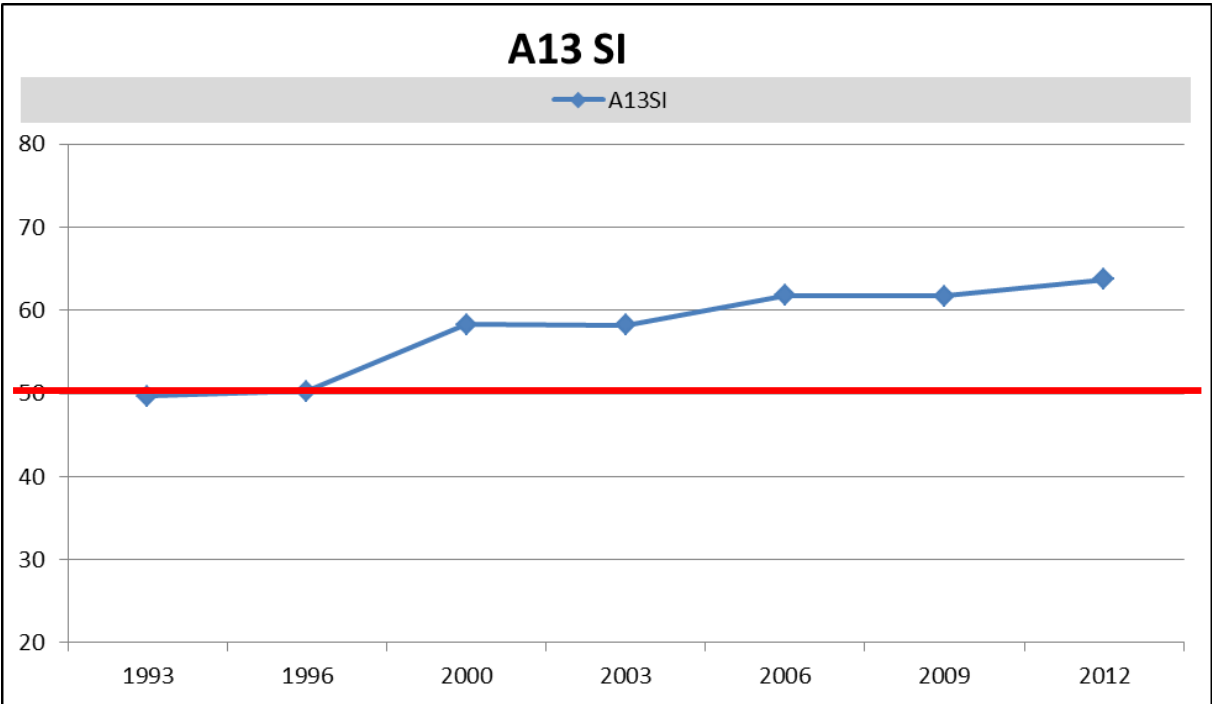
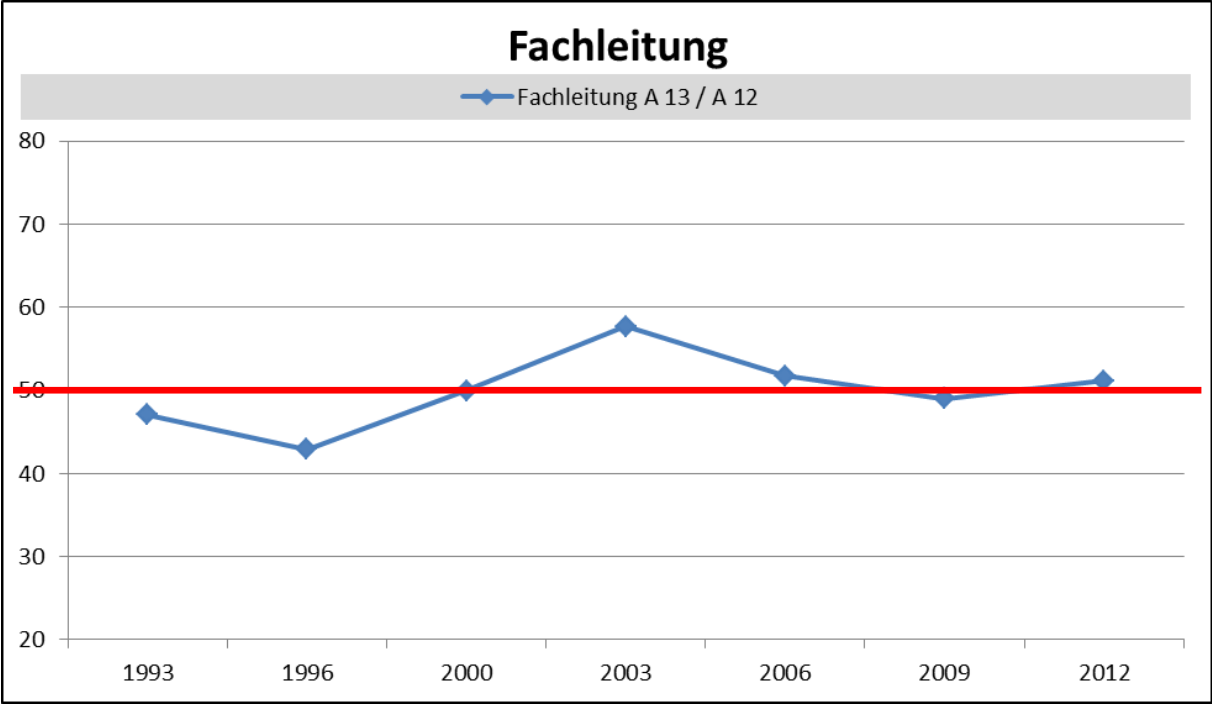


Markant ist, dass Frauen an Realschulen überdurchschnittlich gut vertreten sind. Es zeigt sich eine immer noch leicht steigende Tendenz durchgängig in allen Zeiträumen, was durch die **blaue Trendlinie** optisch gut hervorgehoben wird.

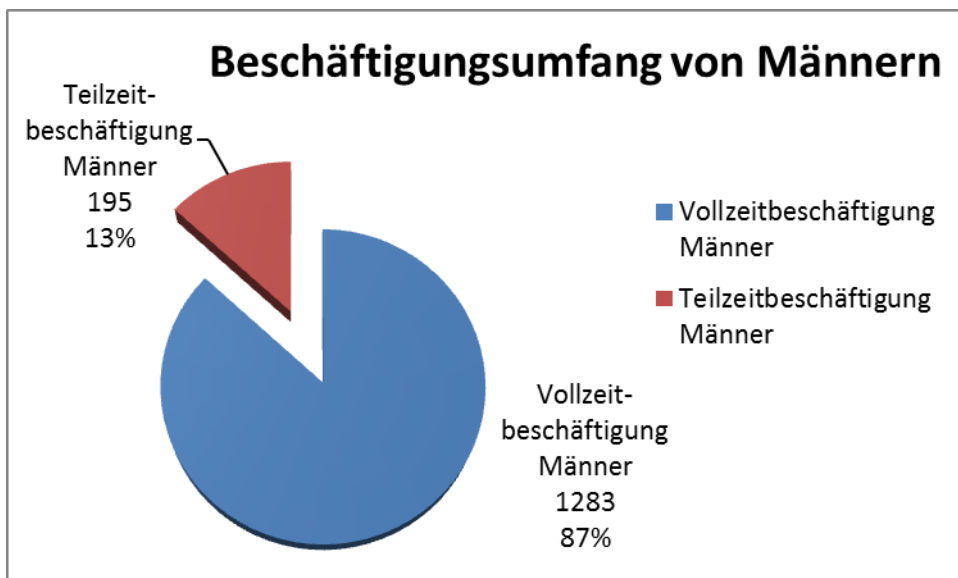
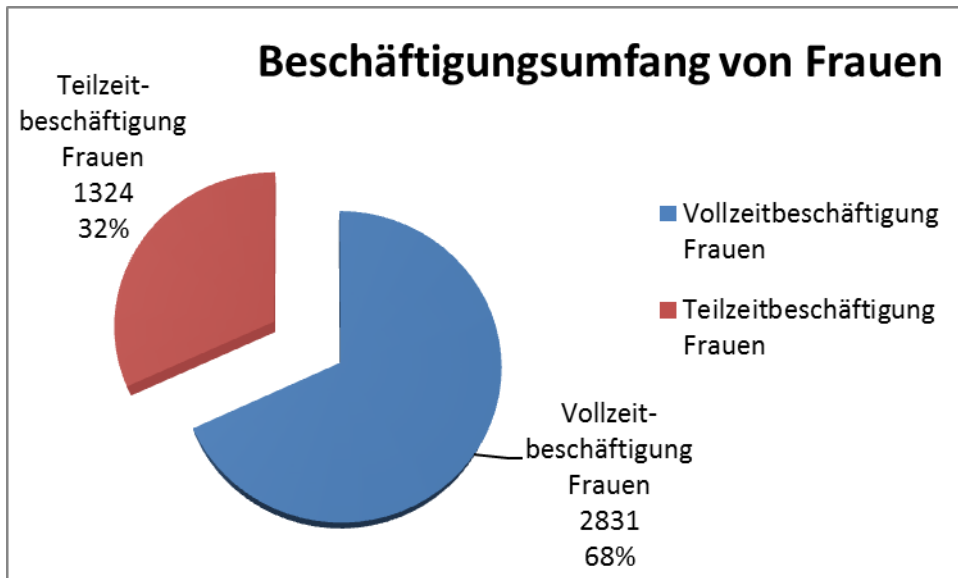
Deutlich zeichnet sich ab, dass die Führungsposition in Realschulen noch nicht paritätisch hinsichtlich des Geschlechts verteilt ist. Die blaue Trendlinie zeigt jedoch bei der Besetzung der Schulleitungsposition einen leichten Anstieg der Frauenquote, sodass mittlerweile fast zwei Fünftel aller Schulleitungen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







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



3.1.5 Gesamtschulen, Sekundarschulen, Gemeinschaftsschulen

Alle öffentlichen Gesamtschulen im Regierungsbezirk Düsseldorf werden in Ganztagesform geführt. Der Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten an Gesamtschulen ist im Vergleich zum Jahr 2009 um 2,7%-Punkte erneut leicht gestiegen und beträgt nun 62,1%.

Regierungsbezirk Düsseldorf Gesamtschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen								
Übersicht 09/93 – 05/96 – 05/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten								Veränderung zu 2009
Jahr	09/ 1993	05/ 1996	05/ 2000	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	53,6	54,3	55,3	56,1	57,9	59,4	62,1	+ 2,7
Funktion/Gruppierung								
Schulleitung A 16 / A 15LGZ A 16 A 15LGZ	12,5	13,8	21,7	26,5	28,5	33,3	37,8 37,1 50,0	+ 4,5
Stellvertretende Schulleitung A 15VGZ	8,5	13,8	11,6	16,9	18,8	15,8	29,1	+ 13,3
Didaktische Leitung A 15	33,3	44,8	42,4	39,7	39,1	47,6	52,9	+ 5,3
Abteilungsleitung A15 / A14ALGZ A 15ALG A 14ALGZ	40,0	37,2	40,3	38,9	34,4	39,4	43,4 43,6 43,2	+ 4,0
Abteilungsleitung A 14	32,9	30,7	50,0	51,8	52,1	64,6	70,9	+ 6,3
Koordinatorinnen A 14	44,6	40,9	33,7	34,2	37,0	38,5	28,9	- 9,6
Koordinatorinnen A 13						62,7	63,6	+ 0,9
Fachleitung A 15 / A 14 A 15 A 14	40,0	46,2	46,7	50,0	40,0	48,0	42,1 42,1	- 5,9
Fachleitung A 13 S1						64,3	58,3	- 6,0
Fachleitung A 12 S1						66,7	60,0	- 6,7
Beförderungsamt A 15	16,4	12,8	14,1	12,7	27,5	36,9	37,8	+ 0,9
Beförderungsamt A 14	29,4	32,3	38,1	41,7	47,2	48,4	48,6	+ 0,2
Beförderungsamt A 13 S1	53,6	51,6	48,3	53,3	51,9	52,6	60,1	+ 7,5

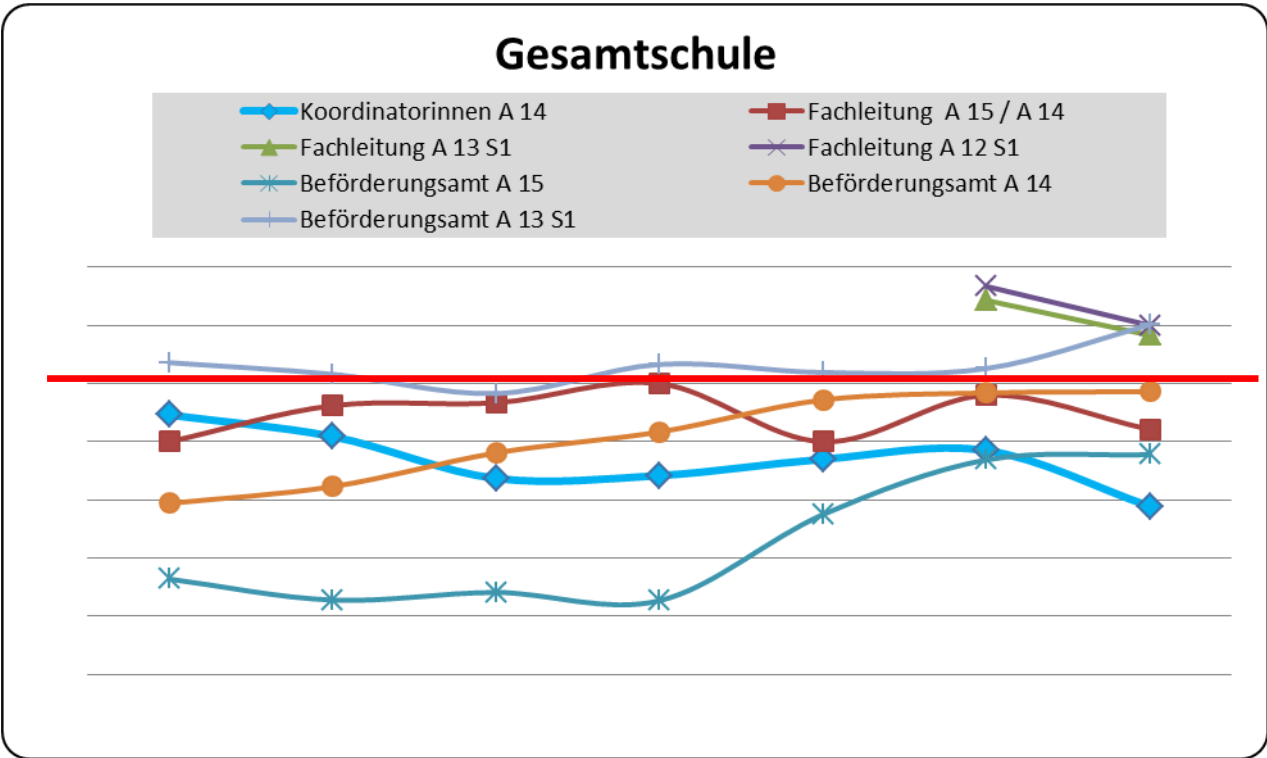
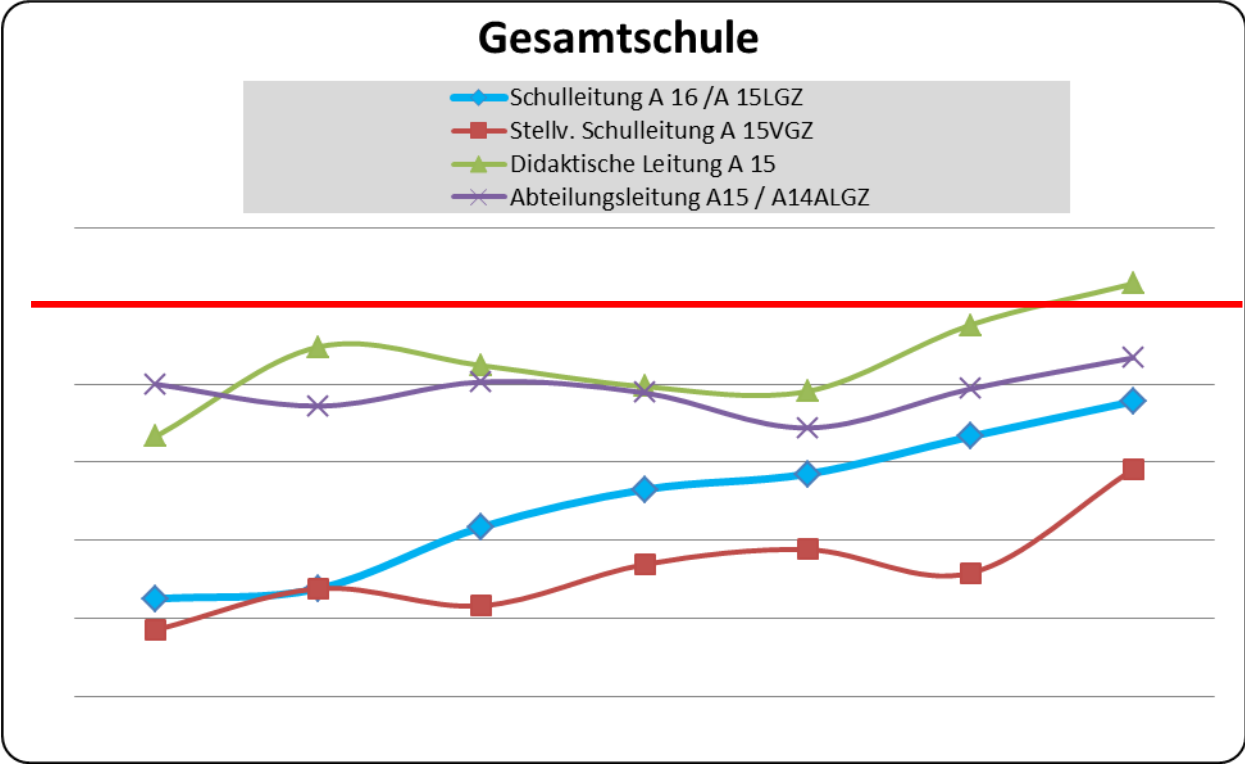
Es ist gelungen den Frauenanteil in allen Bereichen der Schulleitungsstellen im Vergleich zum FFP 2010 zu steigern.

Die gesetzten Ziele des Frauenförderplans des Jahres 2010 sind in Teilen erreicht worden. Ein Ziel war die Steigerung der Frauenquote im Bereich der stellvertretenden Schulleitungen auf 25%. Dieses konnte mit einer Quote von 29,1% deutlich überschritten werden. In diesem Schulleitungsamt ist der höchste Zuwachs der Frauenquote erreicht worden. Dennoch entspricht diese Quote nicht dem hohen Frauenanteil an der Gesamtzahl des Lehrpersonals.

Ein weiterer hoher Anstieg nämlich von 6,3%-Punkten ist im Bereich der Stelleninhaberinnen in der Abteilungsleitung A14 erzielt worden, einem Amt, welches neben den Verwaltungstätigkeiten besondere pädagogische und erzieherische Kompetenzen der Funktionsinhaberinnen erfordert. Hier liegt die Frauenquote jetzt bei 70,9%.

Die Frauenquote im Bereich der Didaktischen Leitung liegt jetzt bei 52,9%. Das Ziel, 50% der Didaktischen Leitungen mit Frauen zu besetzen, ist übertroffen worden.

Die Steigerung der Frauenquote bei den Schulleitungsstellen (A16/A15LGZ) auf 40% und die 50%-Quote bei den Beförderungsstellen für das 1. Beförderungsamt A14 konnten nicht erreicht werden.



Auffallend in den obigen Diagrammen ist, dass der Frauenanteil meist umso geringer ist, je höher das Amt ist. So nehmen 60% der Frauen eine Fachleiterinnenstelle A12 ohne jegliche Beförderung wahr, während die Frauenquote bei den Fachleiterinnenstellen A15 um 5,9%-Punkte auf 42,1% gesunken ist.

Ziele für 2013 bis 2016

Alle Maßnahmen zur Personalentwicklung haben das Ziel den oben beschriebenen und statistisch belegten Aufwärtstrend in den Schulleitungsämtern bezüglich des Frauenanteils fortzusetzen. Insbesondere werden Frauen ermutigt sich im Bereich der Organisationsteams der Schulen zu engagieren, um dadurch eine deutliche Steigerung im Bereich der stellvertretenden Schulleitung zu erreichen.

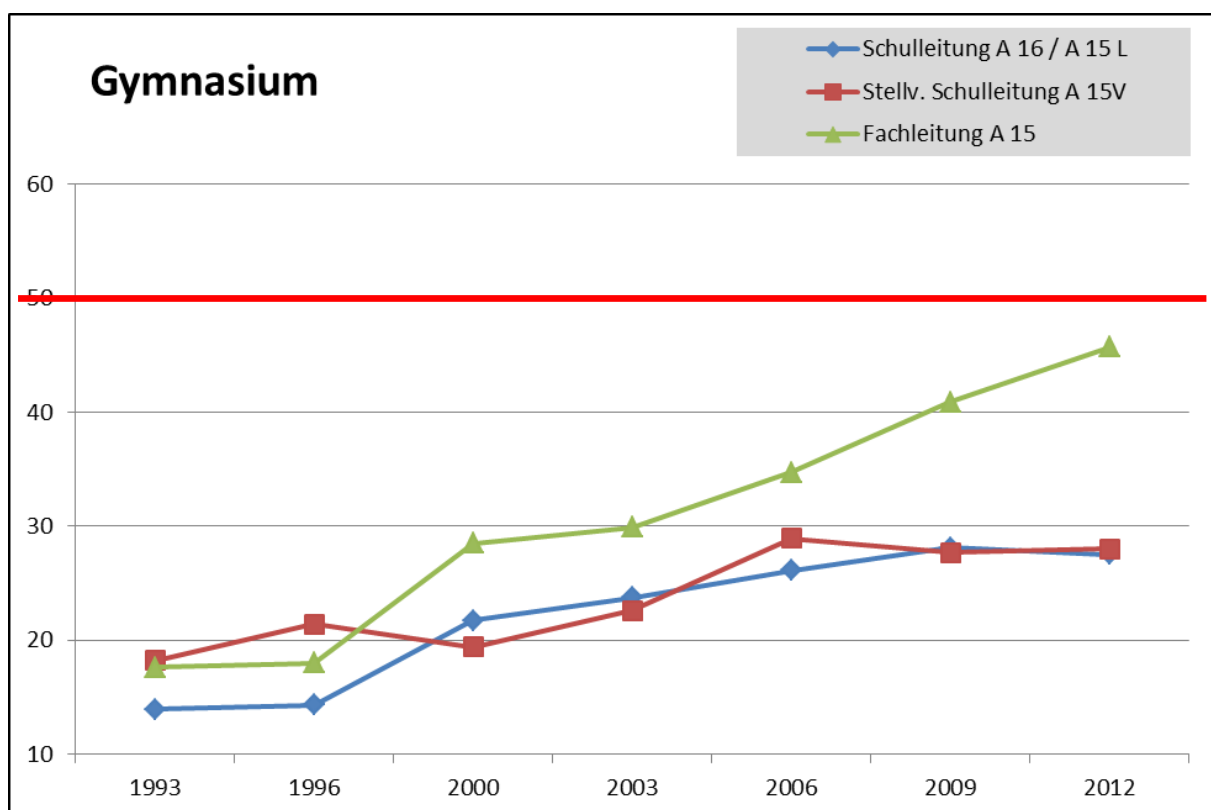
Für die Gemeinschafts- und Sekundarschulen ist im Folgenden die Frauenquote ausgewiesen, um einen Einblick in die derzeitige Verteilung zu ermöglichen. Da die Schulen noch im Aufbau und einige Stellen noch nicht besetzt sind, werden hier auch die absoluten Zahlen genannt.

Entwicklungstendenzen und daraus resultierende Ziele können erst im nächsten FFP beschrieben bzw. formuliert werden.

Regierungsbezirk Düsseldorf Gemeinschafts- und Sekundarschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 12/2012				Daten in Spalte 12/2012 in %-Punkten, absolute Zahlen in nebenstehenden Spalten			
Jahr				12/ 2012	Anteil Frauen	Anteil Männer	
Gesamtanteil der Lehrerinnen				72,1	93	36	
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 15LG				0,0	0	2	
Schulleitung A 15LR				0,0	0	1	
Didaktische Leitung A 15							
Stellvertretene Schulleitung A14VGZ				100,0	1	0	
Abteilungsleitung A 14							
Koordinatorinnen A 14							
Fachleitung A 15 / A 14							
Fachleitung A 13 S1				100,0	1	0	
Beförderungsamt A 15							
Beförderungsamt A 14				33,3	1	2	
Beförderungsamt A 13 S1				72,7	8	3	
Beförderungsamt A 13 S2				70,0	7	3	

3.1.6 Gymnasien

Regierungsbezirk Düsseldorf Gymnasien Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen								
Übersicht 09/93 – 05/96 – 05/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten								Veränderung zu 2009
Jahr	09/1993	05/1996	05/2000	12/2003	12/2006	12/2009	12/2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	41,3	41,5	44,0	47,2	50,8	54,3	57,9	+ 3,6
Funktion/Gruppierung								
Schulleitung A 16 / A 15 L	13,9	14,3	21,7	23,7	26,1	28,1	27,5	- 0,6
Schulleitung A 15VGZ							100,0	+ 100,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V	18,2	21,4	19,4	22,6	28,9	27,7	28,3	+ 0,6
Fachleitung A 15	17,6	18,0	28,5	29,9	34,7	40,9	45,7	+ 4,8
A 15	17,9	18,6	25,3	23,8	27,3	32,9	36,8	+ 3,9
A 14	37,0	38,5	38,5	40,3	42,4	45,5	50,5	+ 5,0
A 13 S1	59,4	59,8	60,3	57,4	56,8	56,5	55,7	- 0,8



Die Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten an den 151 öffentlichen Gymnasien des Regierungsbezirks Düsseldorf steigt kontinuierlich und beträgt nun 57,9%. 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 Gymnasien im Bezirk nach wie vor einen Zuwachs des Frauenanteils an Beförderungs-/ Funktionsstellen.

Das 1997 formulierte Ziel, den Anteil der Frauen in Schulleitungsstellen auf 25% zu steigern, wurde 2006 erreicht. Im Berichtszeitraum hat sich die Quote von 28,1% auf 27,5% gesenkt.

Bei den Stellvertretenden Schulleitungen ist eine geringfügige Anhebung um 0,3%-Punkte auf 28% zu beobachten. Damit ist der bisherige Maximalwert von 28,9% im Jahr 2006 noch nicht wieder erreicht.

Der Zuwachs bei den Koordinationsstellen A 15, im Berichtszeitraum von 32,9% auf 36,8%, bietet möglicherweise die Basis für eine positive Entwicklung im Bereich der Stellvertretenden Schulleitungen.

Die Anzahl der Frauen mit A 14-Status hat sich seit 2009 ebenfalls kontinuierlich nach oben entwickelt. Mit 50,5% ist die entscheidende Schwelle von 50% Frauenanteil im ersten Beförderungsamt überschritten.

Den größten Zuwachs kann man wie im vorigen Berichtszeitraum im Bereich der Fachleitung A 15 beobachten. Hier stieg die Quote um 4,8%-Punkte auf 45,7%.

Ziele

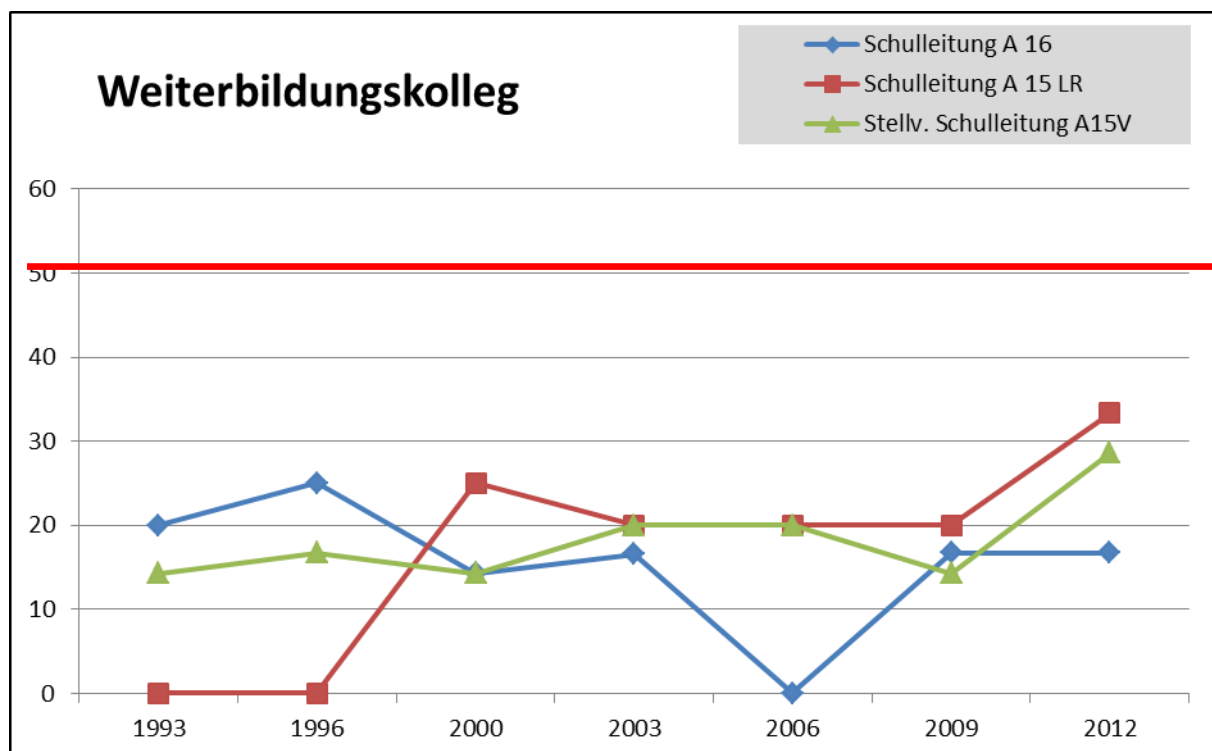
Durch geeignete Personalentwicklungsstrategien soll erreicht werden, dass sich der oben beschriebene und statistisch belegte kontinuierliche Aufwärtstrend bezüglich des Anteils der weiblichen Beschäftigten in Beförderungsmämtern fortsetzt.

Weiterbildungskollegs

Regierungsbezirk Düsseldorf Weiterbildungskollegs Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen								
Übersicht 09/93 – 05/96 – 05/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten								Veränderung zu 2009
Jahr	09/ 1993	05/ 1996	05/ 2000	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	46,9	36,5	47,2	48,6	49,4	50,8	52,2	+ 1,4
Funktion/Gruppierung								
Schulleitung A 16	20,0	25,0	14,3	16,6	0,0	16,7	16,7	+ 0,0
Schulleitung A 15 LR	0,0	0,0	25,0	20,0	20,0	20,0	33,3	+ 13,3
Schulleitung A 14 LR	33,3	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0		
Stellvertretende Schulleitung A 15V	14,3	16,7	14,3	20,0	20,0	14,3	28,6	+ 14,3
Stellvertretende Schulleitung A 14VR	16,7	16,7	0,0	20,0	25,0	50,0	25,0	- 25,0
Fachleitung A 15	33,3	50,0	66,7	50,0	50,0	50,0	100,0	+ 50,0
A 15	22,5	21,6	20,6	25,0	39,3	53,8	56,7	+ 2,9
A 14	41,4	41,7	41,9	43,1	47,3	47,5	50,0	+ 2,5
A 13 S1	50,0	42,0	40,0	38,5	38,5	37,5	28,6	- 8,9

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 350 Lehrerinnen und Lehrer. Die Frauenquote liegt bei etwas mehr als der Hälfte (52,2%).



Zurzeit sind drei Schulleitungen mit Frauen (1x A 16 / 2x A 15) besetzt. In der stellvertretenden Schulleitung befinden sich vier Frauen (2x A 15 Abendgymnasium / 2x A 14 Abendrealschule). D.h. es ist gelungen, eine weitere Schulleitung im ARS-Bereich mit einer Frau zu besetzen. Eine stellvertretende Schulleiterin ARS hat den Bezirk verlassen, um andernorts Schulleiterin zu werden. Die prozentualen Angaben (Zuwächse von +14,3%-Punkten oder -25%-Punkten) verzerren hier eher das Bild.

Insgesamt gibt es zwei Fachleiterinnen, die aus dem WBK-Bereich (Sek I / Sek II) heraus besetzt sind. Das erklärt sich aus den Schwierigkeiten für Kolleg/innen wie für Lehramtsanwärter/innen, die strukturellen Rahmenbedingungen in Weiterbildungskollegs mit dem "normalen" Ausbildungsbetrieb in Studienseminaren zu vereinbaren.

Nach dem großen Sprung der weiblichen Besetzungen im Bereich des Beförderungsamtes A 15 in den Bildungsgängen Abendgymnasium und Kolleg während des vorigen Berichtszeitraums ist nun ein weiterer Zuwachs um 2,9%-Punkte auf 56,7% zu verzeichnen. Angesichts der immer weiter steigenden Anforderungen an Schulleitung und stellvertretende Schulleitung streben viele Frauen womöglich bevorzugt in Koordinationsstellen. Hier erscheinen die Möglichkeiten, einerseits die Unterrichts- und Schulentwicklung mitzugestalten, und andererseits die vielfältigen Belastungen zu bewältigen, 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. Daraus erklärt sich der Rückgang von 37,5% auf 28,6%.

Ziele:

Der Anteil der Frauen in allen Leitungssämtern des ZBW sollte deutlich erhöht werden.

Die Zahl von Fachleiterinnen ist insgesamt sehr gering. Eine höhere Präsenz von Kolleginnen des Zweiten Bildungsweges in der Ausbildung für die Sekundarstufen I und II ist wünschenswert, auch um die spezifischen Möglichkeiten, durch die Arbeit im Weiterbildungskolleg Beruf und Familie zu vereinbaren, erfahrbar zu machen.

3.1.7 Berufskollegs

Berufskollegs im Kontext aller Schulformen

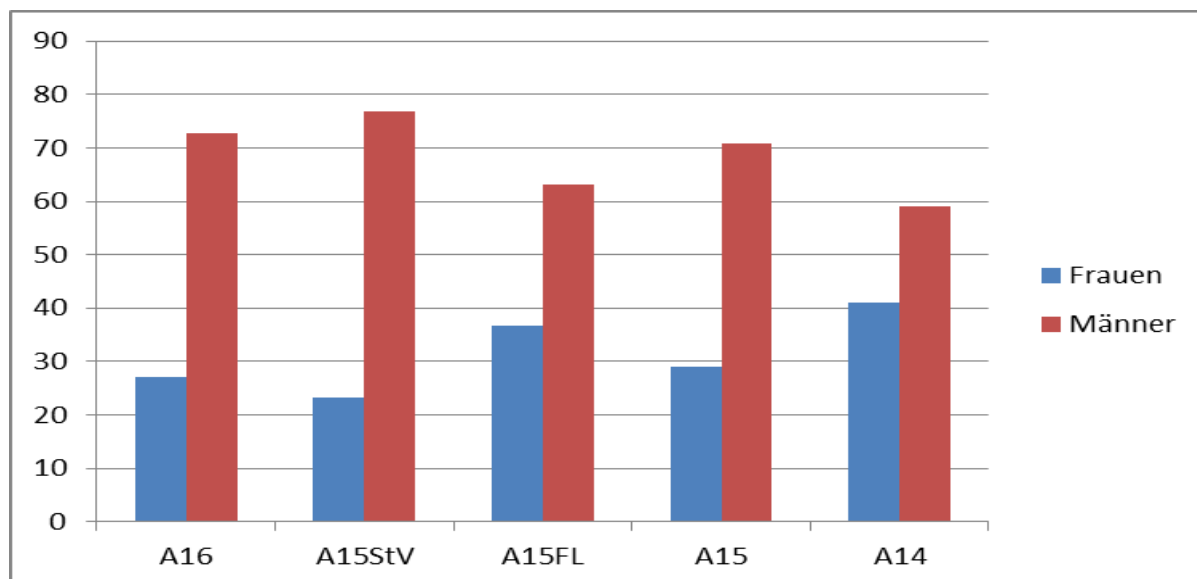
Übersicht über den Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und an Beförderungs-/Funktionsstellen im Bezirk Düsseldorf

Daten in %-Punkten, Stand: 12/2012

Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	BK	WBK
Gesamtanteil der Lehrerinnen	92,1	75,1	63,9	68,8	57,9	62,1	48,2	52,0
Funktion/BefAmt								
Schulleitung	76,7	43,4	48,1	39,6	27,5	38,0	27,2	25,0
Stellvertretung	89,5	62,2	47,8	37,7	28,9	31,1	23,2	27,2
Fachleitung	87,8	52,2	77,2	51,2	46,1	46,5	36,8	40,0
A15		15,0			36,8	37,8	29,1	56,7
A14		53,3	50,0	75,0	50,5	48,6	41,0	50,0
A13S1		100,0	38,4	63,6	55,7	60,1	100,0	28,6

Entwicklungen und Stand 2012

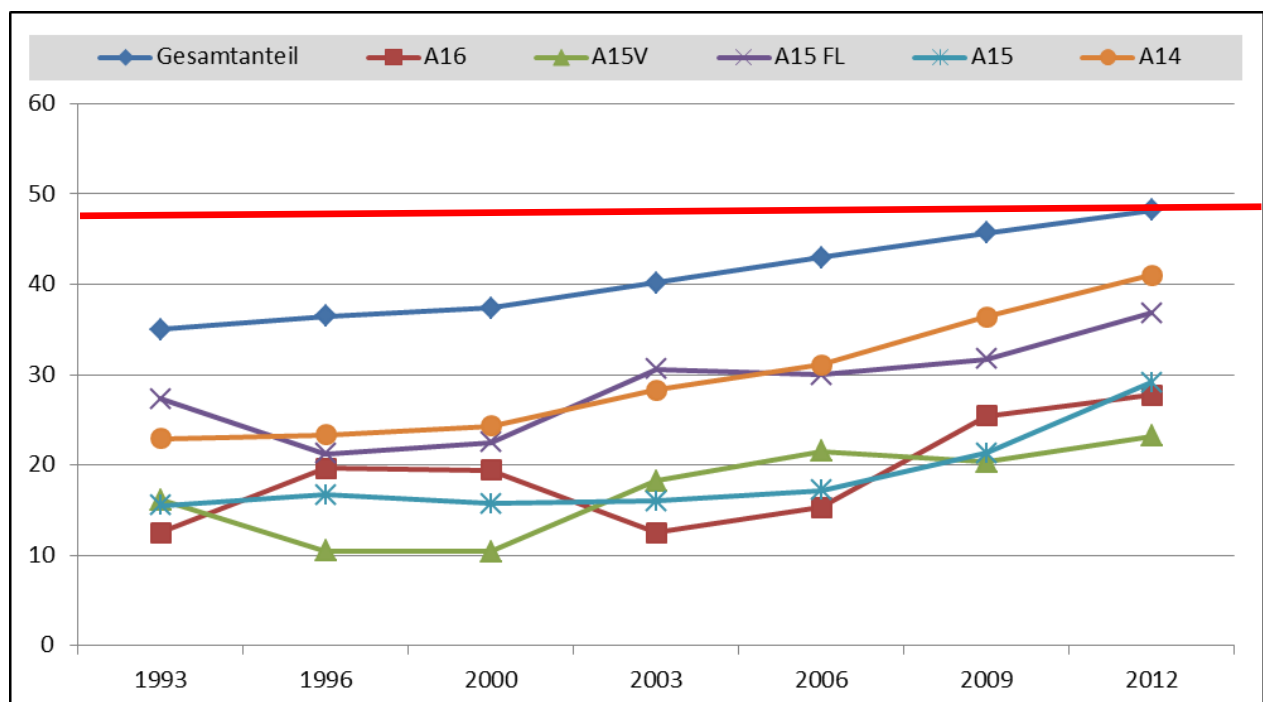
Regierungsbezirk Düsseldorf Berufskollegs Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen								
Übersicht 09/93 – 05/96 – 05/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten								Veränderung zu 2009
Jahr	09/1993	05/1996	05/2000	12/2003	12/2006	12/2009	12/2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	35,0	36,5	37,4	40,2	43,0	45,7	48,2	+ 2,5
Funktion/Gruppierung								
Schulleitung A 16	12,5	19,6	19,4	12,5	15,3	25,4	27,7	+ 2,3
Schulleitung A 15L	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	50,0	0,0	- 50,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V	16,1	10,5	10,4	18,2	21,5	20,3	23,2	+2,9
Fachleitung A 15	27,3	21,2	22,5	30,6	30,0	31,7	36,8	+ 5,1
A 15	15,5	16,7	15,7	16,0	17,2	21,3	29,1	+ 7,8
A 14	22,9	23,3	24,3	28,3	31,1	36,4	41,0	+ 4,6



Die Zahlen zeigen trotz der Überrepräsentanz von Männern in Führungspositionen zumindest einen positiven Trend in der Entwicklung von Repräsentanz von Frauen in diesem Bereich.

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 Beförderungsstellen 1993 – 2012



Gleichwertigkeit

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten an Berufskollegs ist kontinuierlich um 13,2%-Punkte gestiegen, so dass mit 48,2% die Gleichwertigkeit auf der Seite der Einstellungen für alle Berufskollegs nahezu erreicht ist.

Entwicklungen

Die Entwicklungen in der Besetzung der einzelnen Beförderungssämter für Frauen für den Zeitraum 1993 - 2012 sind unterschiedlich, aber in der Tendenz positiv:

Bei A14 zeigt sich ein Anstieg um 19%-Punkte, es folgen

- A16 mit +15,2%-Punkten,
- A15 mit +13,6%-Punkten,
- A15Fachl. +9,5%-Punkten,
- A15Stellv. +7,1%-Punkten.

Eine positive Entwicklung ist in allen Beförderungssämtern zu verzeichnen, dennoch ist die Repräsentanz von Frauen auf der Leitungsebene nicht zufriedenstellend. 27,7% der Frauen sind Schulleiterinnen, 23,2% der Frauen sind Stellvertreterinnen.

Die Fachleitung kann schon seit 1993 einen höheren Anteil von Frauen verzeichnen, hier haben wir 2012 einen Anteil von 36,8%, auf weiteren A15- Stellen nur 29,1%.

Eine gleichwertige Repräsentanz entwickelt sich bei der Besetzung der A14-Stellen, die 2012 bei 41% liegt.
Die unterschiedlichen Berufskollegs kommen bezüglich der Stellensituation zu je eigenen Auswertungen, die Spannbreite ist groß.

Zielsetzung:

Im Rahmen der Gleichstellungsarbeit Steigerung des Frauenanteils in allen Beförderungsmätern entsprechend des Gesamtanteils jeder Schule

3.1.9 Schulämter

Die schulfachliche Aufsicht über Grund-, Haupt- 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.

Regierungsbezirk Düsseldorf: Untere Schulaufsicht – 12/ 2012 – Zahlen			
	Gesamt	Frauen	Männer
Schulamtsdirektoren/innen A 15	21	14	7
Schulräte/innen A 14 Fn 5	17	12	5
In Abordnung	5	4	1

Von den 49 Stellen für die untere Schulaufsicht sind zum Erhebungszeitpunkt 43 Stellen besetzt. Schulaufsichtsbeamtinnen 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 bis zum Stichtag 31.12.2012 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.

Regierungsbezirk Düsseldorf							
Untere Schulaufsicht – Frauenanteil – Daten in %-Punkten							
	1996	2000	2003	2006	2009	2012	Veränd. zu 2009
Gesamt	30	35,3	38,5	53,3	68,9	93,0	+ 24,1
Schulamtsdirektoren/innen A 15	32	29,7	32,4	40,0	58,3	66,7	- 2,2
Schulräte/innen A 14 Fn 5	20	41,7	50,0	76,9	75,0	70,6	+ 12,3
In Abordnung	50	100,0	66,7	100,0	60,0	80,0	+ 20,0

In den letzten Jahren ist der Frauenanteil in der unteren Schulaufsicht kontinuierlich deutlich gestiegen.

3.1.10 Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung

In der Bezirksregierung Düsseldorf werden die LAA in 9 Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung mit bis zu 5 lehramtsspezifischen Seminaren ausgebildet. Die Gesamtleitung der ZfsL obliegt der Leiterin bzw. dem Leiter des ZfsL. Die lehramtsspezifischen Seminare werden geleitet durch die Seminarleiterinnen bzw. die Seminarleiter.

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)
2012	90% (882)	71% (491)	65% (1411)	67% (193)	77% (267)	73% (3260)

In allen Lehrämtern ist die Zahl der Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter im Verhältnis zum Jahr 2009 gesunken, nachdem zwischenzeitlich in den Jahren zwischen 2010 und 2012 ein erheblicher Anstieg zu verzeichnen war.

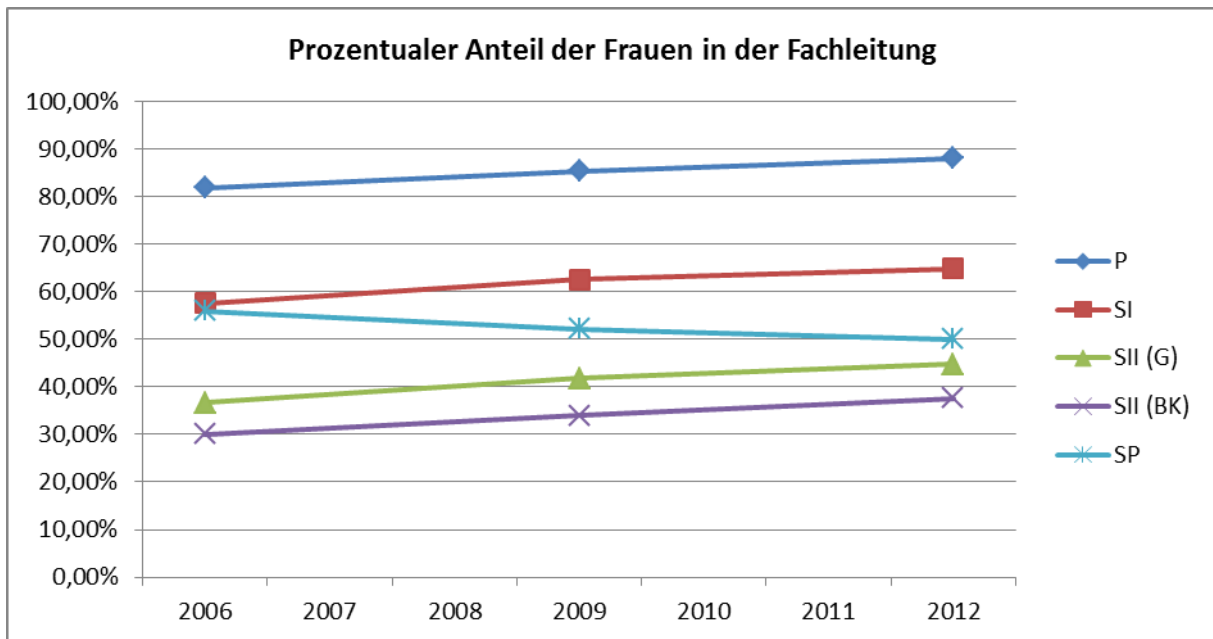
Insgesamt betrachtet, über alle Lehrämter verteilt, ist der prozentuale Anteil weiblicher LAA im Verhältnis zum Jahr 2009 konstant geblieben. Er liegt gleichbleibend bei 73% aller LAA. Leichte Unterschiede gibt es in den einzelnen Lehrämtern.

Im gleichen Zug, wie die absolute Zahl der LAA in P abgesunken ist, ist auch der prozentuale Anteil der Männer wieder gesunken, nachdem im Jahr 2006 im Verhältnis zu den vorangegangenen Jahren ein leichter prozentualer Anstieg männlicher LAA zu verzeichnen war. Es ist nachdenkenswert, mögliche Gründe für den Rückgang der männlichen Lehramtsanwärter herauszukristallisieren. Mittlerweile ist der Lehrberuf mit seinen hohen Qualifikationsanforderungen auf Grund seiner geringen finanziellen Anerkennung und fehlender Beförderungsperspektiven nicht mehr erstrebenswert.

Leicht gesunken ist der Anteil der weiblichen LAA in dem Lehramt SP und ganz geringfügig im Lehramt SI. Gleich geblieben hingegen ist der Prozentsatz von Lehramtsanwärterinnen in dem Lehramt Sek II (G). Ein deutlicher Anstieg an weiblichen LAA lässt sich für das Lehramt an Berufskollegs verzeichnen.

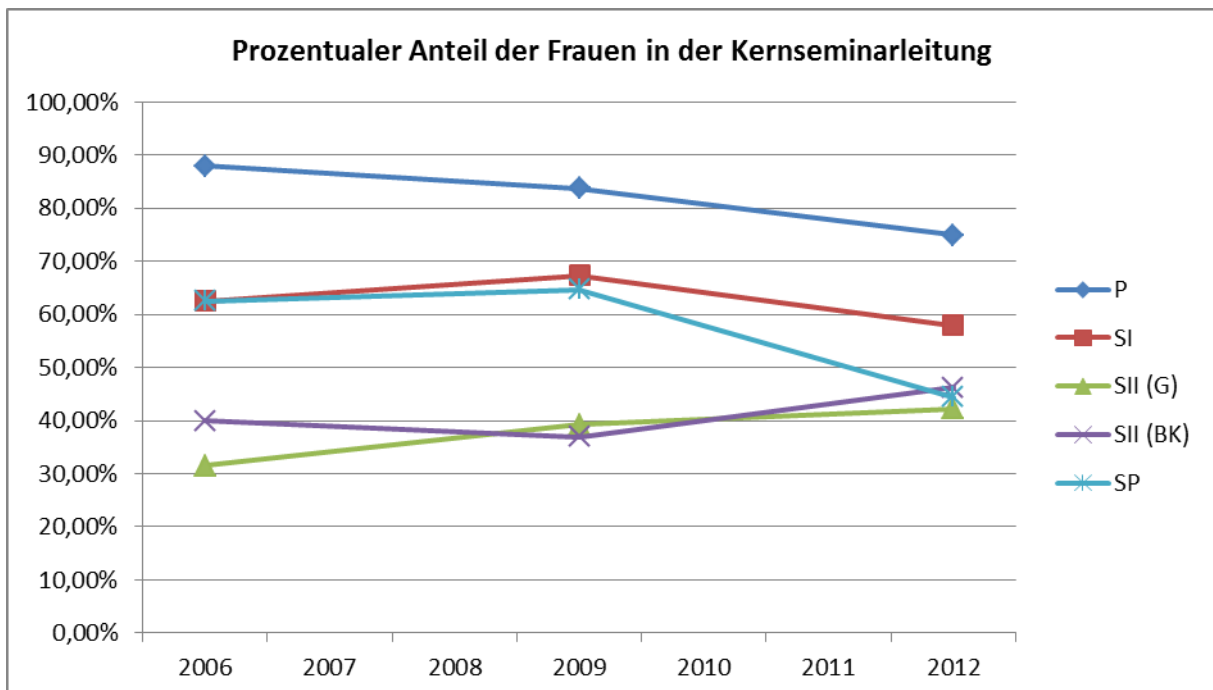
Fachleiterinnen und Hauptseminarleiterinnen

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%
2012	88,1%	64,9%	44,8%	37,6%	50,0%



Prozentualer Anteil der Frauen in der Kernseminarleitung

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%
2012	75,0%	57,9%	42,3%	46,2%	44,4%



Der 2009 sich abzeichnende Trend hat sich auch im Jahr 2012 bestätigt. Der prozentuale Anteil der Frauen in der Fachleitung ist außer in der Sonderpädagogik – in der es kaum Veränderungen gab - für jede Schulform wieder leicht angestiegen, bei der Fachleitung für die SI um 2%-Prozentpunkte, für die Lehrämter P, SII (G), SII (BK) um jeweils ca. 3%-Prozentpunkte.

Die Tendenz eines allerdings nur geringfügigen Anstiegs der Frauen mit der Funktion der Kernseminarleitung lässt sich dagegen nur im Bereich SII (G) und SII (BK) konstatieren. Während die Anzahl der Kernseminarleiterinnen im Bereich SII (G) um 3,1%-Punkte und im SII Bereich BK um 9,2%-Punkte gestiegen ist, ist der Anteil der Frauen in der Kernseminarleitung in anderen Bereichen gesunken.

Zum Teil erheblich gesunken ist der prozentuale Anteil Fachleiterinnen mit der Funktion der Kernseminarleitung in den Lehrämtern P um 8,8%-Punkte, SI um 9,5%-Punkte und SP sogar um 20,3%-Punkte. Eine mögliche Ursache lässt sich gegenwärtig nicht genau eruieren. Es ist langfristig zu beobachten, wie sich die Auswahl der Kernseminarleitungen auswirkt. Die Ausübung der Kernseminarleitertätigkeit ist in der Regel gebunden an die Maßnahme nach dem Erlass zur „*Qualifikationserweiterung für Fachleiterinnen und Fachleiter an Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung, die im Rahmen des Vorbereitungsdienstes in der überfachlichen Ausbildung eingesetzt werden und die personenorientierte Beratung gem. § 10 Abs.4 OVP durchführen*“ (16.01.2012).

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.

Frauen in der Fachleitung 2012				
Bes Gr	Besetzung			
	zusammen	Frauen	Davon in %	Männer
GS (P)	118	104	88,1	14
HS (SI)	27	18	66,7	9
RS (SI)	63	39	61,9	24
SII (G)-Gym	236	111	47,0	125
SII (G)-Ge	73	29	39,7	44
GE (SI)	37	24	64,9	13
SP	44	22	50,0	22
SII (BK)	101	38	37,6	63
zusammen	699	385	55,1	314

Seminarleitungen und Leitungen der ZfsL

Die 30 Seminare sind in 9 Zentren für schulpraktische Lehrerbildung zusammengefasst, mit 30 Seminarleiterinnen oder Seminarleitern und 9 Leiterinnen und Leitern der ZfsL. Stellvertretende Seminarleitungen gibt es seit dem 01.02.2004 nicht mehr.

Regierungsbezirk Düsseldorf – Studienseminare/ZfsL – Frauenanteil Funktionsstellen Übersicht 2009 und 2012 in absoluten Zahlen (in %-Punkten)

Lehrämter	P		SI		SII (G)	
	2009	2012	2009	2012	2009	2012
Frauen in der Fachleitung	85,4%	88,1%	62,5%	64,9%	41,8%	44,8%
Anzahl der Seminare	7	7	6	6	9 ³	9
Seminarleitung (m+w) und Studienseminarleitung/Leitung ZfsL (m+w)						
A 13						
A 14						
A 15	7	6	6	6	7	8
A 16		1		1		4

Lehrämter	SII (BK)		SP		ZfsL-Leitungen (m+w)	
	2009	2012	2009	2012	2009	2012
Frauen in der Fachleitung	34,0%	37,6%	52,1%	50,0%	Frauen in der ZfsL-Leitung	55,6%
Anzahl der Seminare	4 ⁴	4	4	4	Anzahl der ZfsL	9
Seminarleitung (m+w) und Studienseminarleitung/Leitung ZfsL (m+w)						
A 13						
A 14						
A 15	3	4	4	4		
A 16		2		1		

Das Verhältnis von Frauen und Männern in der Seminarleitung einschließlich der ZfsL-Leitungen ist insgesamt ausgeglichen.

Unterschiede hingegen lassen sich erkennen mit Blick auf die Leitungsebene auf der Ebene der Seminarleitungen und der Gesamtleitungen der ZfsL. Auf der Ebene der Gesamtleitungen der ZfsL überwiegt mittlerweile der Frauenanteil, von 9 ZfsL-Leitungen sind 5 weiblich.

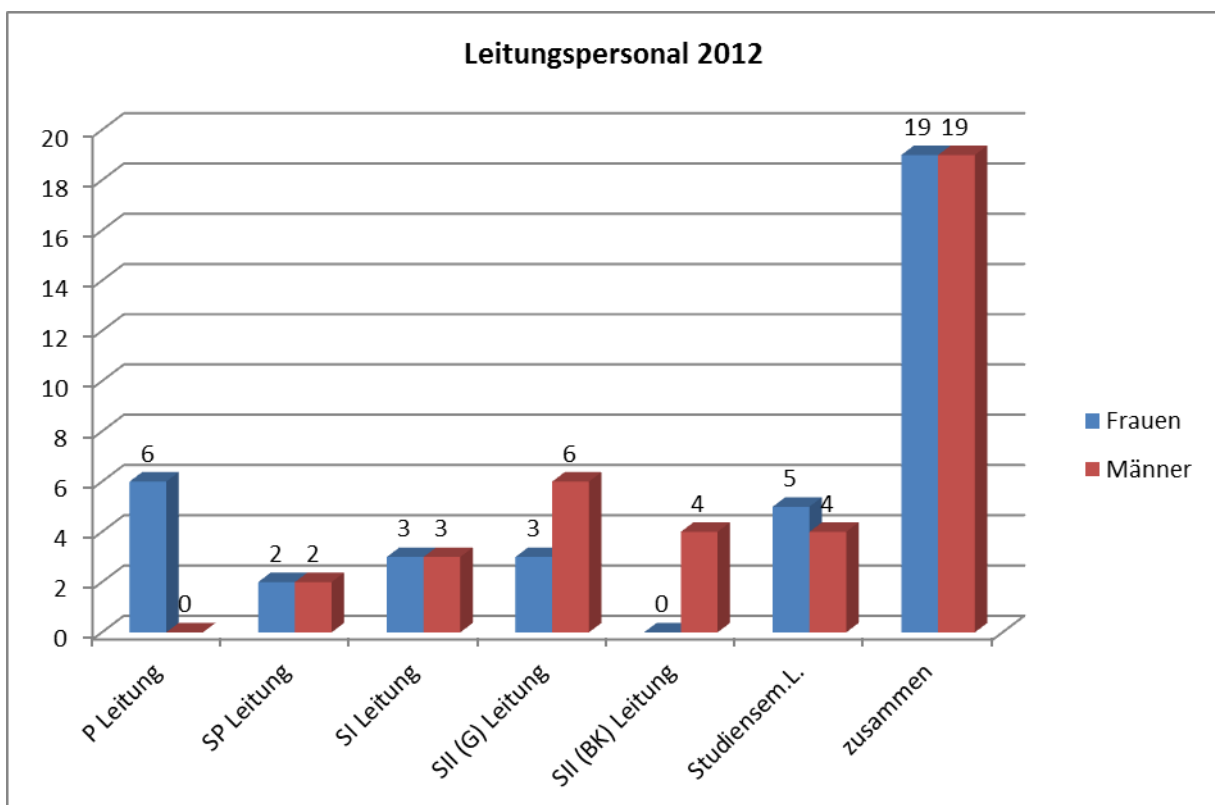
Der Frauenanteil im Bereich P liegt nach wie vor bei 100%. Ausgeglichen sind männliche und weibliche Leitungen in den lehramtsbezogenen Seminaren SP (2:2) und SI (3:3). Unterschiede zugunsten der männlichen Leitungspersonen sind deutlich im BK-Bereich – hier gibt es keine weibliche Führungskraft wie auch im Bereich der Lehrämter Sek II (G). Nur ein Drittel der Seminarleitungen sind Frauen.

³ Von den 9 SII (G)-Leitungen ist ein Mann gleichzeitig Leiter des ZfsL und erhält A 16.

⁴ Von den 7 P-Leitungen ist eine Frau gleichzeitig Leiterin des ZfsL und erhält A 16.

Im Jahr 2012 gibt es eine teilzeitbeschäftigte Gesamtleiterin eines ZfsL. Auf der Ebene der Seminarleitungen gibt es nach wie vor keine teilzeitbeschäftigte Leitung, was auch mit der fehlenden Stellvertretung und der Zunahme von Aufgaben zu begründen ist.

ZfsL 2012				
Bes Gr	Leitungspersonen			
	zusammen	Frauen	Davon in %	Männer
P Leitung	6	6	100,0	0
SP Leitung	4	2	50,0	2
SI Leitung	6	3	50,0	3
SII (G) Leitung	9	3	33,3	6
SII (BK) Leitung	4	0	0	4
ZfsL-Leitung	9	5	55,6	4
zusammen	38	19	50,0	19
LAA				
LAA P	980	882	90%	98
LAA SP	347	267	77%	80
LAA SI	692	491	71%	201
Ref SII	2171	1411	65%	760
Ref BK	288	193	67%	95
zusammen	4478	3244	72%	1234



Ansprechpartnerinnen in den Studienseminaren

In allen Zentren für schulpraktische Lehrerbildung 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.

Ein gelungenes Beispiel findet sich im Seminarprogramm des Studienseminars für Sonderpädagogik in Düsseldorf (Literatur: Schule im Gender Mainstream. Denkanstöße-Erfahrungen-Perspektiven, herausgegeben vom Ministerium für Schule, Jugend und Kinder des Landes Nordrhein-Westfalen und dem Landesinstitut Soest, 2005, Bestellung beim LFS, Paradieser Weg 64, 59494 Soest, Bestellnummer 4525).

Die Ansprechpartnerinnen kommen in regelmäßigen Abständen ein- bis 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 Implementierung dieser Themen in die Arbeit der Haupt- und der Fachseminare werden nach Rückmeldungen aus den Seminaren bisher nicht ausgeschöpft.

Perspektiven und Ziele

- Ein Anwachsen der Anzahl weiblicher Leitungen des ZfsL ist mit den Neuausschreibungen der Stellen erfolgt, sodass hier die weiblichen Leitungen mittlerweile überwiegen.
- Besonderes Augenmerk sollte darauf gelegt werden, im Bereich der Seminare für Berufskollegs auch weibliche Führungskräfte zu mobilisieren – entsprechend dem Anstieg der Anzahl der weiblichen LAA in diesem Bereich. Natürlich können Männer wie Frauen mit entsprechenden Voraussetzungen gleichermaßen in das Bewerbungsverfahren eintreten. Jedoch sollen gerade hier die zurzeit tätigen und in Frage kommenden Fachleiterinnen frühzeitig auf die Möglichkeit der Besetzung dieser Funktion angesprochen werden.
- In den Dienstbesprechungen von Dezernat 46 mit den Leitungen der ZfsL soll die Einbindung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen bei einer stärkeren Etablierung eines geschlechtergerechten Unterrichts als Ausbildungsinhalt vereinbart werden.
- 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 können gem. OBAS um max. 5 Stunden reduzieren)

3.1.11 Schulämter im Einzelnen

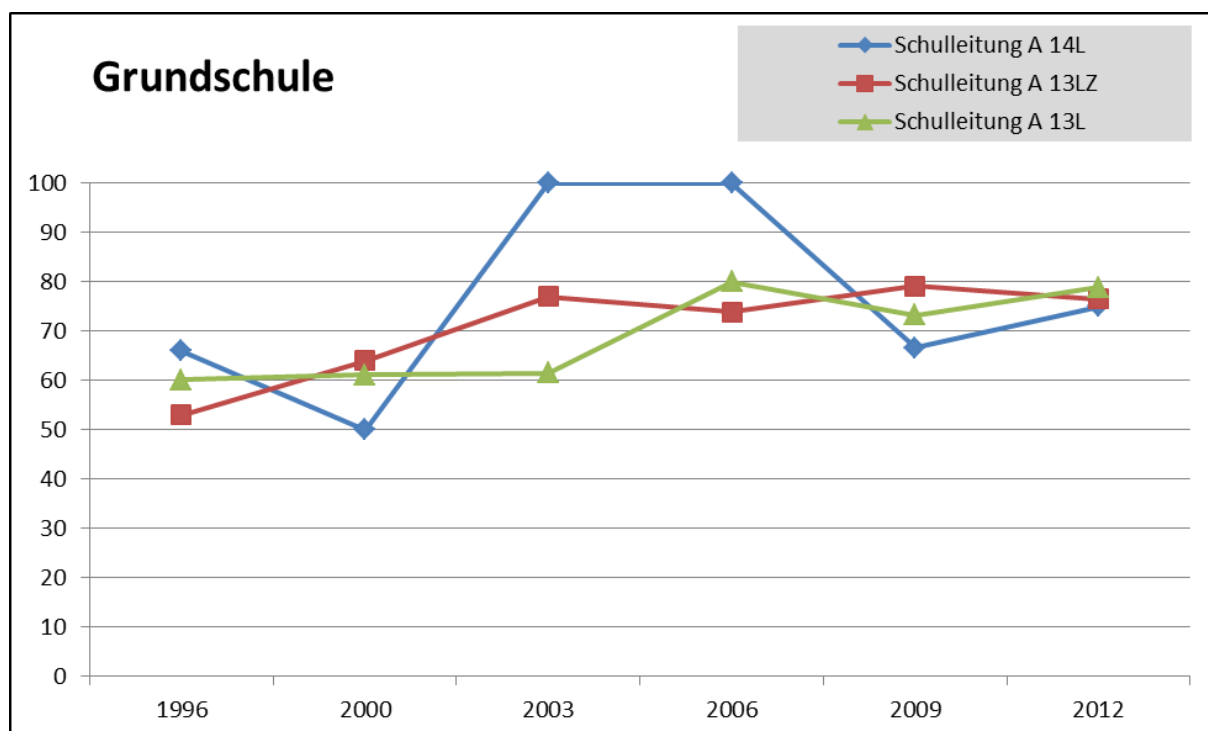
Im Folgenden finden sich die statistischen Daten der einzelnen Schulämter zur Frauenförderung / Besetzung von Funktionsstellen in den Schulformen Grundschule, Förderschule und Hauptschule. Beamtinnen und Beamte und Lehrkräfte mit TVL – Vertrag sind zusammengefasst.

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.

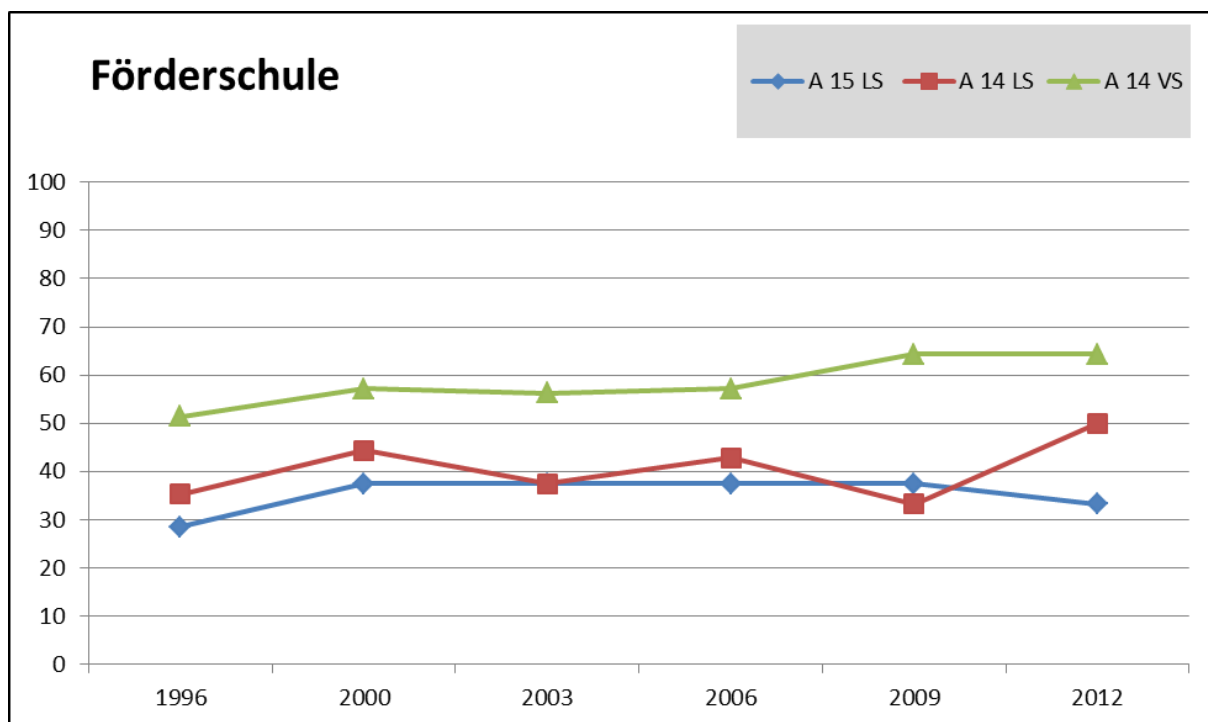
Einige Schulämter beschreiben die Entwicklung von 2009 bis 2012, geben einen Ausblick auf die weitere Arbeit oder benennen schulamtsspezifische Maßnahmen und Ziele für die Jahre 2013 bis 2016.

Schulamt Düsseldorf

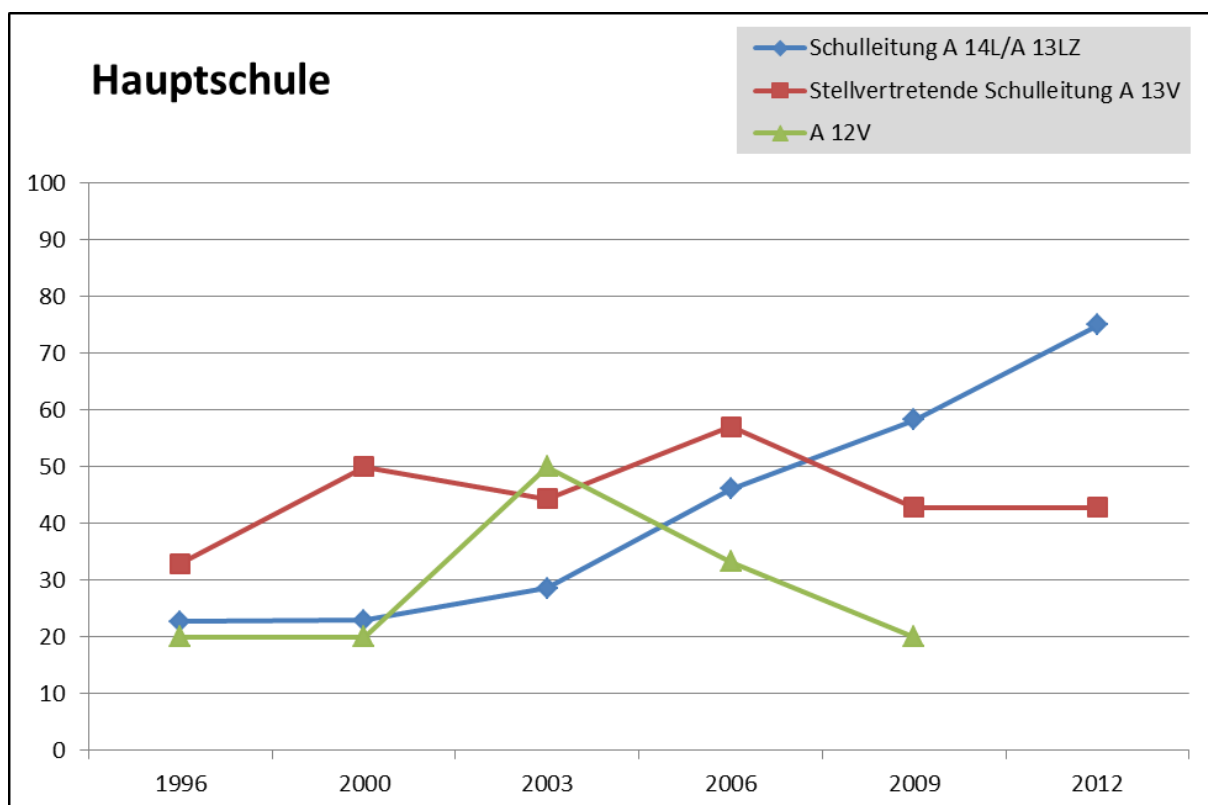
Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Düsseldorf							
Grundschulen							
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 5/96 – 5/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2009
Jahr	05/ 1996	05/ 2000	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen			91,4	92,3	93,1	92,2	- 0,9
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L	66,0	50,0	100,0	100,0	66,7	75,0	+ 8,3
Schulleitung A 13LZ	53,0	64,0	77,0	73,9	79,1	76,5	- 2,6
Schulleitung A 13L	60,1	61,2	61,5	80,0	73,3	78,9	+ 5,6
Schulleitung A 12L			100,0	100,0	100,0	90,9	- 9,1
Stellvertretende Schulleitung A 13V	66,0	50,0	100,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V	84,4	85,2	87,5	89,7	93,9	90,9	- 3,0
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12	68,0	69,5	73,3	76,9	78,5	76,9	- 1,6



Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Düsseldorf							
Förderschulen							
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 5/96 – 5/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2009
Jahr	05/ 1996	05/ 2000	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen			75,4	77,4	76,6	75,7	- 0,9
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 16							
A 15 LS	28,5	37,5	37,5	37,5	37,5	33,3	- 4,2
A 14 LS	35,3	44,4	37,5	42,8	33,3	50,0	+ 16,7
Stellvertretende Schulleitung A 15V							
A 14 VS	51,4	57,1	56,3	57,1	64,3	64,3	+ 0,0
Fachleitung A 15							
Fachleitung A 13	68,0	74,3	74,3	80,0	66,7	66,7	+ 0,0
A 15							
A 14							
A 13 S1							
A 13 S2						100,0	+ 100,0



Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Düsseldorf							
Hauptschulen							
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 5/96 – 5/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2009
Jahr	05/ 1996	05/ 2000	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen			63,8	65,3	65,5	67,1	+ 1,6
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L/A 13LZ	22,7	23,0	28,6	46,1	58,3	75,0	+ 16,7
A 14					55,1	66,7	+ 2,6
A 13LZ					60,0	83,3	+ 23,3
A 13L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V	33,0	50,0	44,4	57,1	42,9	42,9	+ 0,0
A 12V	20,0	20,0	50,0	33,3	20,0		
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12/ A 13	100,0	100,0	100,0	100,0	33,3	33,3	+ 0,0
A 13 S1				40,0	54,5	40,0	- 14,5



Entwicklung bei der Stellenbesetzung:

Grundschule: In der Grundschule sind nach wie vor –verglichen mit anderen Schulformen- die meisten Frauen als Lehrkräfte tätig. Der Anteil von Frauen stieg im Berichtszeitraum nicht an, viel mehr verringerte er sich um -0,9 %.

Hier ist zu bemerken, dass Schulleitungsstellen im Grundschulbereich immer noch unattraktiv sind, 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.

Mit einer Teilzeitbeschäftigung im Schulleitungsbereich sind die geforderten Arbeiten kaum zu leisten. Auch die 3 neuen zusätzlichen Verwaltungsstunden können den Aufwand nicht ausgleichen, sind aber eine sinnvolle Ergänzung.

In den Jahren 12/2009 bis 12 /2012 konnte die Besetzung von Funktionsstellen in der Schulleitung durch Frauen im Bereich A 14L und A 13L gesteigert werden.

Hauptschule: Steigerung der Gesamtzahl der Lehrerinnen um 1,6%-Punkte.

Positiv auffällig ist die Steigerung in der Schulleitung bei A 14L und A 13 LZ Stellen. Bei den stellvertretenden Schulleitungen wurden keine weiteren Stellen mit Frauen besetzt.

Förderschule: Die Gesamtzahl der Lehrerinnen im Förderschulbereich nahm um 0,9%-Punkte ab.

Positiv hingegen ist die Steigerung der Schulleitungsstellen A 14 LS um 16,7%-Punkte.

Wie auch im Frauenförderplan 2010 erwähnt, könnte sich auf Grund der veränderten Elternzeitregelung 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

- **Kooperation mit der Schulleitung in Gleichstellungsfragen, u.a. bei der Vorstellung des Frauenförderplans 2010**
- **Fort- und Weiterbildung im schulischen Bereich**
- **Rechtsgrundlagen für Ansprechpartnerinnen der eigenverantwortlichen Schule**
- **Migration im Handlungsfeld der Gleichstellung**
- **Fallbeispiele zu Rechtsgrundlagen aus der Praxis der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen**
- **Gemeinsames Lernen „Inklusion“ in der allgemeinen Schule**
- **Fortbildung im System „Moodle“**

Maßnahmen der Moderatorinnen für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den Schulen

Durchgeführte Maßnahmen im Berichtszeitraum:

- ❖ **Jungenförderung in der Schule – Einführung in Theorie und Praxis.**

Jungen wachsen zunehmend in Gruppen ohne konstante männliche Bezugspersonen auf. Da fällt es nicht leicht, ein positives (Vor-) Bild von Männern/Vätern zu entwickeln. Die in den Medien konstruierten Ideale helfen hier auch nicht weiter! Dies ist einer der Gründe, warum bei den Jungen häufig Frust

und mangelndes Selbstwertgefühl entstehen, was sich dann in Aggression und anderen Verhaltensauffälligkeiten äußern kann.

❖ **Jungen und Mädchenarbeit in der Schule - Schwerpunkt: Leseförderung**

Vorschläge für eine lesefreundliche Schule. Vorstellung von geschlechtshomogenen Gesprächskreisen und Beispiele für die Umsetzung in der Schule (Jungenkonferenzen).

❖ **Weitere Handlungsfelder für Gleichstellungsfragen an den Schulen**

Die Tätigkeitsfelder für Ansprechpartnerinnen im schulischen Alltag sind vielfältig. Vorstellung und Erarbeitung gemeinsamer Möglichkeiten zur Umsetzung.

❖ **Regelmäßige Arbeitskreise zu den oben genannten Themen**

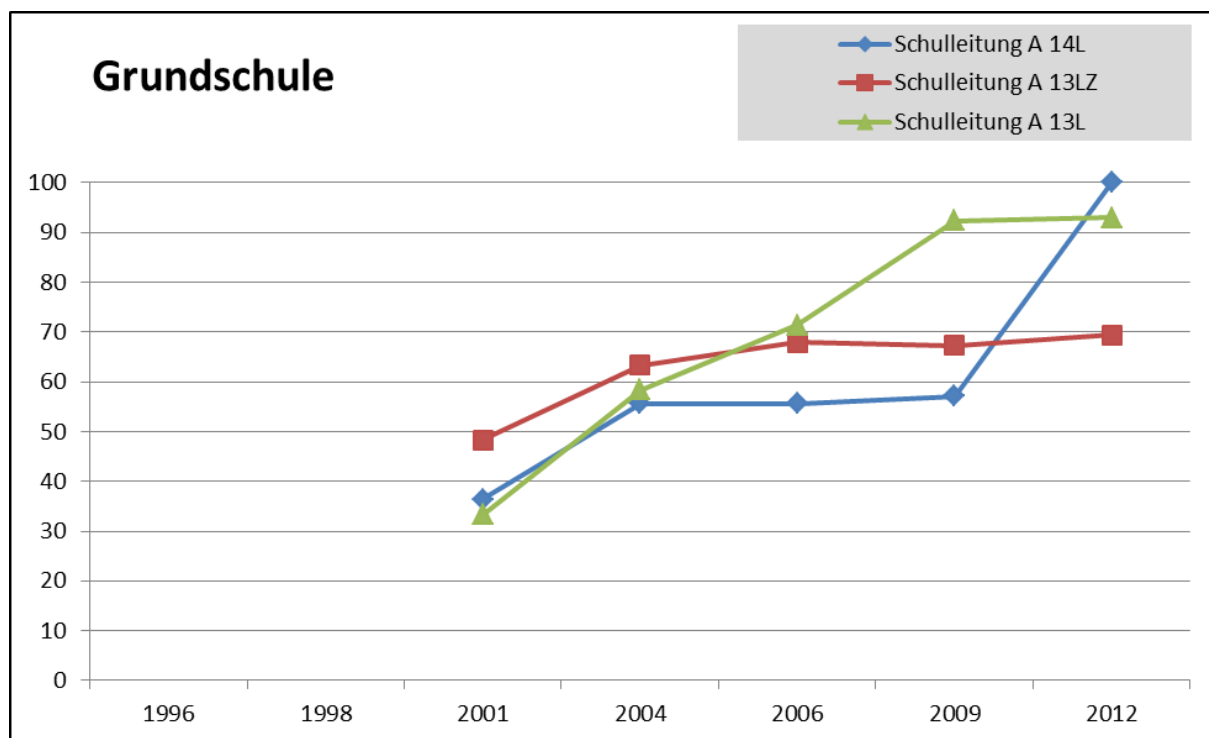
❖ **Regelmäßige Dienstbesprechungen/ Planungsbesprechungen**

Ausblick auf die weitere Arbeit

- **Gleichstellungsrechtliche Aspekte im Hinblick auf eigenverantwortliche Schule – weitere Rechte und Handlungsmöglichkeiten für Gleichstellung in Theorie und Fallbeispielen**
- **Teilzeit und Beurlaubung – Erarbeitung von Vorschlägen für schulische Konzepte**
- **Qualitätsanalyse an den Schulen - Verankerung von Jungen- und Mädchenarbeit im Schulprogramm**
- **Teilnahme am Girls` Day und Boys` Day – Berufsorientierung und -findung in den weiterführenden Schulen**
- **Mädchen und Jungengruppen im Rahmen der OGS- Betreuung**
- **Frauenförderplan 2013**

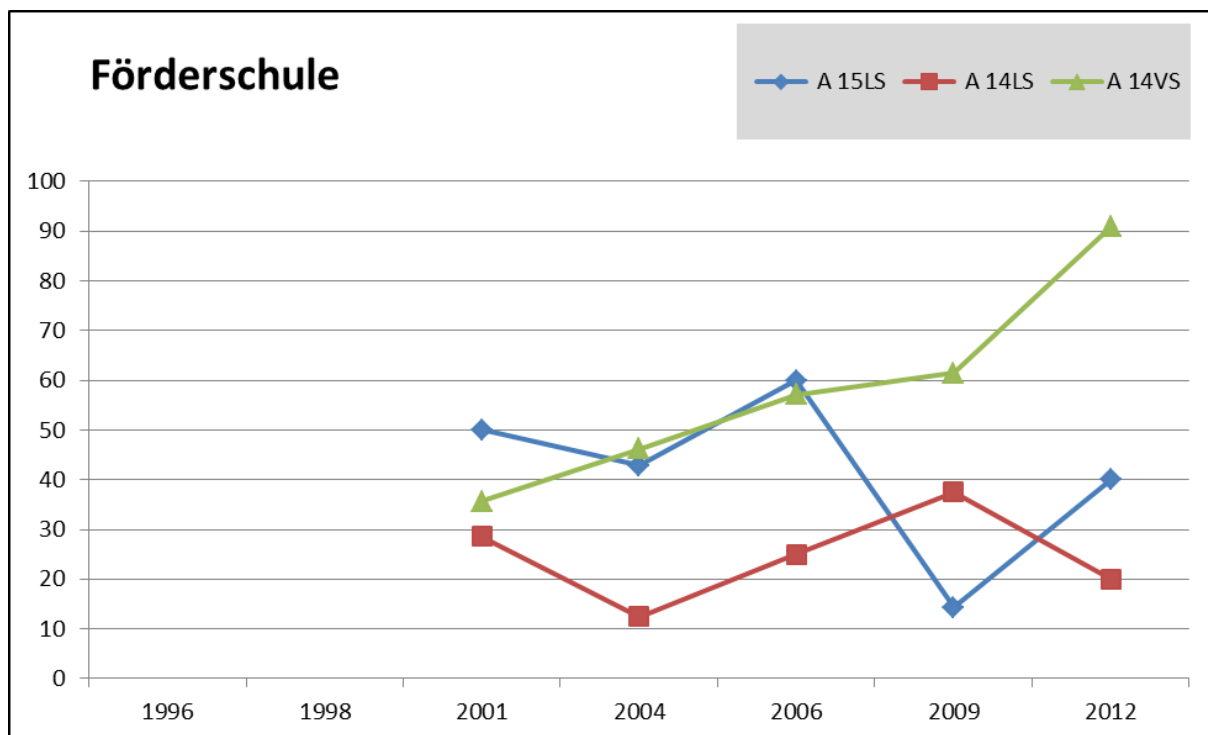
Schulamt Duisburg

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Duisburg Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 5/2001 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten						Veränderung zu 2009
Jahr	05/ 2001	12/ 2004	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		86,4	87,1	89,2	90,4	+ 1,2
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L	36,4	55,6	55,6	57,1	100,0	+ 42,9
Schulleitung A 13LZ	48,3	63,3	67,9	67,3	69,4	+ 2,1
Schulleitung A 13L	33,3	58,3	71,4	92,3	92,9	0,6
Schulleitung A 12L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V	72,7	66,7	80,0	100,0	100,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V	82,4	80,0	85,0	85,4	89,2	+ 3,8
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12					100,0	+ 100,0



Der Gesamtanteil weiblicher Lehrkräfte an Duisburger Grundschulen hat sich im Berichtszeitraum um weitere 1,2%-Punkte auf 90,4% erhöht. Die kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils an Beförderungsstellen im Grundschulbereich hält ebenso weiter an. Der Bereich der stellvertretenden Schulleitung A 13V und der Fachleitung ist mit 100% Frauenanteil konstant geblieben, der Anteil weiblicher Lehrkräfte im Bereich der stellvertretenden Schulleitung A 12V ist um weitere 3,8%-Punkte gestiegen und liegt bei knapp 90%.

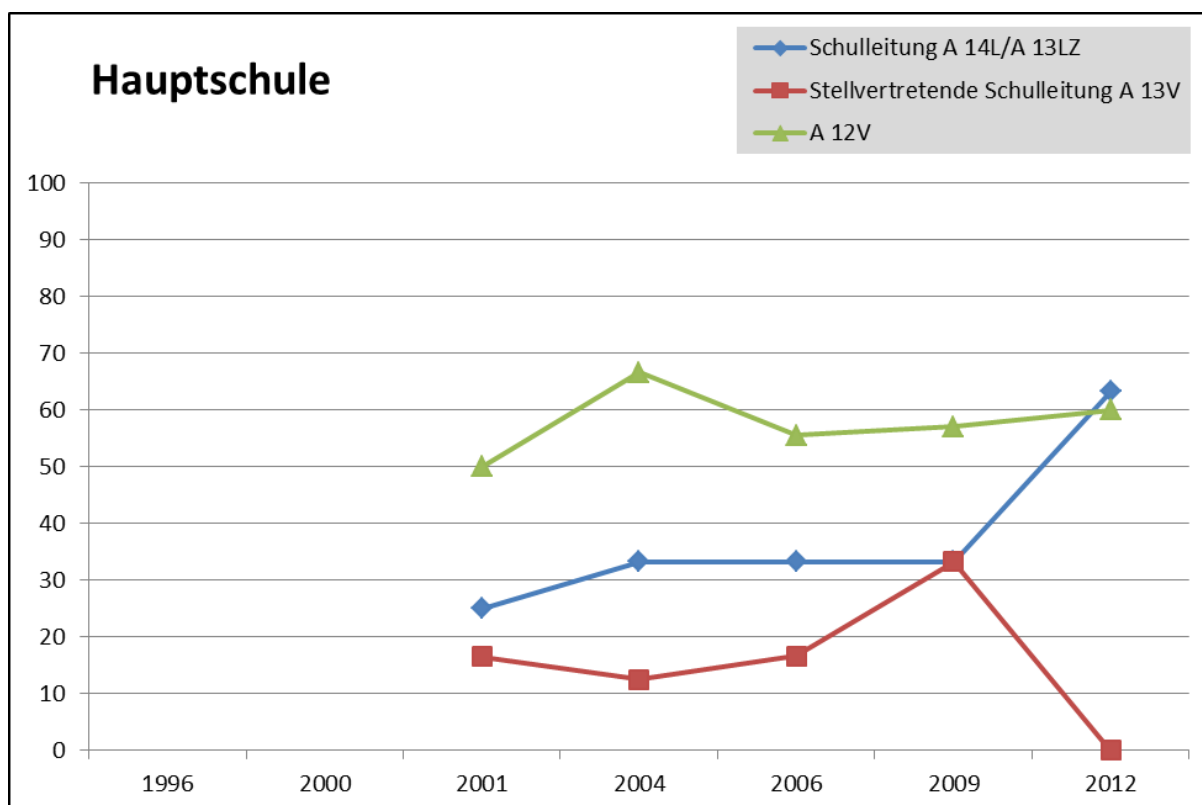
Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Duisburg						
Förderschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 5/2001 – 12/2004 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten						Veränderung zu 2009
Jahr	05/ 2001	12/ 2004	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	73,2	76,3	76,3	73,7	75,3	+ 1,6
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 16						
A 15 LS	50,0	42,9	60,0	14,3	40,0	+ 25,7
A 14 LS	28,6	12,5	25,0	37,5	20,0	- 17,5
Stellvertretende Schulleitung A 15V						
A 14 VS	35,7	46,2	57,1	61,5	90,9	+ 29,4
Fachleitung A 13						
A 15				44,4	72,1	+ 27,7
A 14				100,0	100,0	+ 0,0
A 13 S1				100,0	100,0	+ 0,0



Die Gesamtzahl weiblicher Lehrkräfte an Duisburger Förderschulen nahm gegenüber dem letzten Frauenförderplan um 1,6%-Punkte zu und liegt bei 75,3%. Mit einem Plus von 25,7%-Punkten liegt der Anteil der weiblichen Lehrkräfte im Bereich der A 15LS-Schulleitung nunmehr bei 40,0%. Auch der Anteil im Bereich der stellvertretenden Schulleitung A 14VS erfuhr eine Steigerung um 29,4%-Punkte und liegt bei 90,9%.

Die Fachleitungsstellen sind weiterhin zu 100% durch weibliche Lehrkräfte besetzt.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Duisburg Hauptschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 5/2001 – 12/2004 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten						Veränderung zu 2009
Jahr	05/ 2001	12/ 2004	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	56,7	57,2	59,0	61,9	64,4	+ 2,5
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L/A 13LZ	25,0	33,3	33,3	33,3	63,6	+ 30,3
A 14				0,0	0,0	
A 13LZ				44,4	77,8	+ 33,4
A 13L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V	16,6	12,5	16,7	33,3	0,0	- 33,0
A 12V	50,0	66,7	55,6	57,1	60,0	+ 2,9
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12/ A 13				0,0		
A 13 S1			27,3	28,6	41,2	+ 12,6



Der Gesamtanteil der weiblichen Lehrkräfte ist um 2,5%-Punkte auf 64,4% gestiegen. Im Bereich der Schulleitung A 14L/A 13LZ gibt es einen deutlichen Anstieg um 30,3%-Punkte, womit der Anteil der weiblichen Lehrkräfte bei 63,3% liegt. Eine Verschiebung gab es im Bereich der A 13-Stellen: A 13LZ erfuhr einen Anstieg um 33,4%-Punkten zugunsten der stellvertretenden Schulleitung A 13V (- 33%-Punkte). Bei den Fachleitungsstellen ist ein Anstieg um 12,6%-Punkte zu verzeichnen, wodurch der Anteil der weiblichen Lehrkräfte bei 41,2% liegt.

Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Weiterhin findet pro Schulhalbjahr eine Veranstaltung für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den Räumen der Schulberatungsstelle in Kaßlerfeld statt. Die Entscheidung jeweils zwei Veranstaltungen zu einem Thema durchzuführen hat sich bewährt; es sind jeweils rund 45 Frauen anwesend. Bei der Auswahl der Themen werden Wünsche der Teilnehmerinnen berücksichtigt.

Thematische Schwerpunkte im Berichtszeitraum:

- Aufgabe und Rolle der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen
- Gender-Aspekte in Schulprogrammen
- Vorstellung des FFP und Informationen zum Rückmeldebogen
- Aufgaben von Beratungslehrkräften
- Erziehungsziele und –werte in Familien mit türkisch-islamischem Migrationshintergrund und deren Auswirkungen auf die Arbeit in der Schule
- Klipp und Klar-Lernkonzept unter besonderer Berücksichtigung des Gender-Aspekts

Zusätzlich wurden informelle Veranstaltungen angeboten, die in der GGS Hermann-Grothe-Straße stattfanden:

- Informationen zum Umgang mit Eltern mit Migrationshintergrund
- Informationen zum Konzept des offenen Ganztags in Duisburg
- Informationen für neu gewählte Ansprechpartnerinnen
- Informationen zur Mädchen- und Jungenförderung

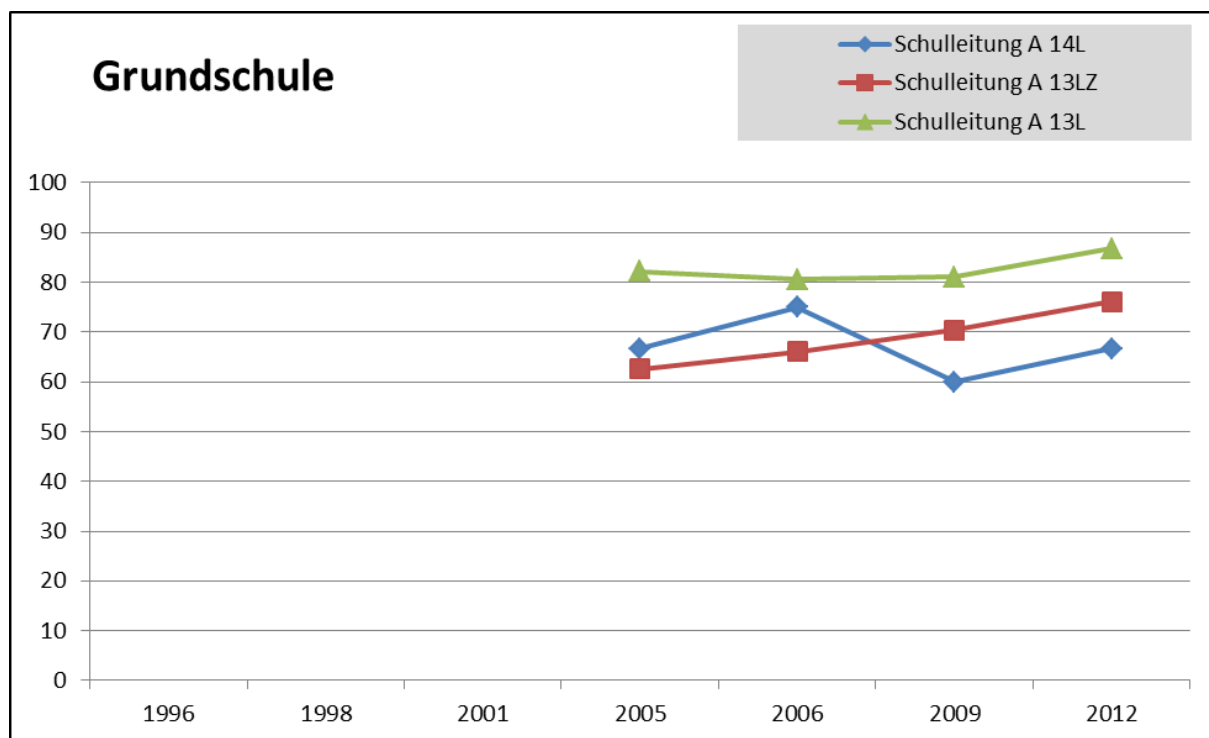
Die Moderatorinnen nehmen an Fortbildungsveranstaltungen und Planungstreffen mit den Moderatorinnen der Nachbarschulämter teil und leiten Informationen zum Thema Gleichstellung der Bezirksregierung Düsseldorf sowie von Fachtagungen weiter.

Des Weiteren erfolgt die Teilnahme am „Arbeitskreis Mädchen Duisburg-Süd“ (Jugendamt der Stadt Duisburg) und an Sitzungen des Duisburger Frauennetzwerks Lokale Agenda 21.

Für individuelle Fragen der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellung stehen die Moderatorinnen telefonisch und per Mail zur Verfügung.

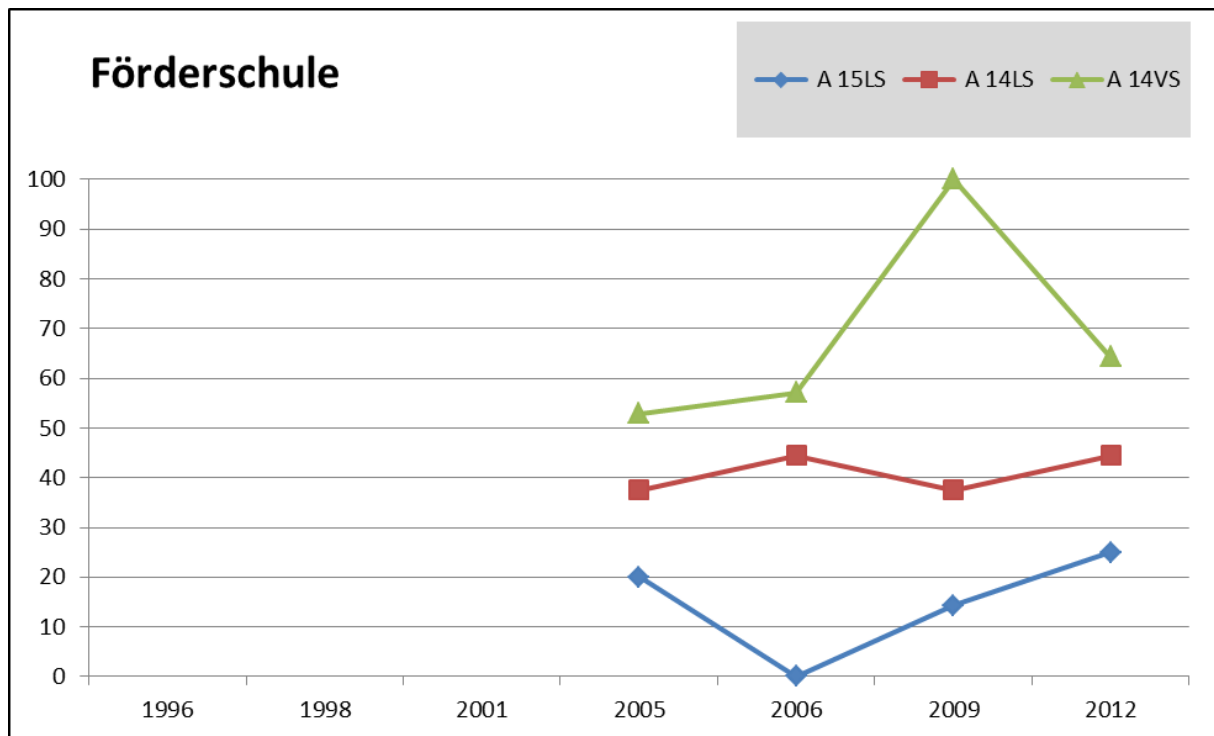
Schulamt Essen

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt für die Stadt Essen					
Grundschulen					
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen					
Übersicht 01/2005 - 12/2006 – 12/2009 – 12/2012					Veränderung zu 2009
Daten in %-Punkten					
Jahr	01/2005	12/2006	12/2009	12/2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	90,4	91,0	91,5	92,1	+ 0,6
Funktion/Gruppierung					
Schulleitung A 14L	66,7	75,0	60,0	66,7	+ 6,7
Schulleitung A 13LZ	62,5	66,0	70,4	76,1	+ 5,7
Schulleitung A 13L	82,1	80,5	81,0	86,7	+ 5,7
Schulleitung A 12L	100,0	100,0	100,0		
Stellvertretende Schulleitung A 13V	85,7	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V	76,2	79,5	77,8	85,4	+ 7,6
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K					
Fachleitung A 12	83,3	82,3	84,2	87,5	+ 3,3



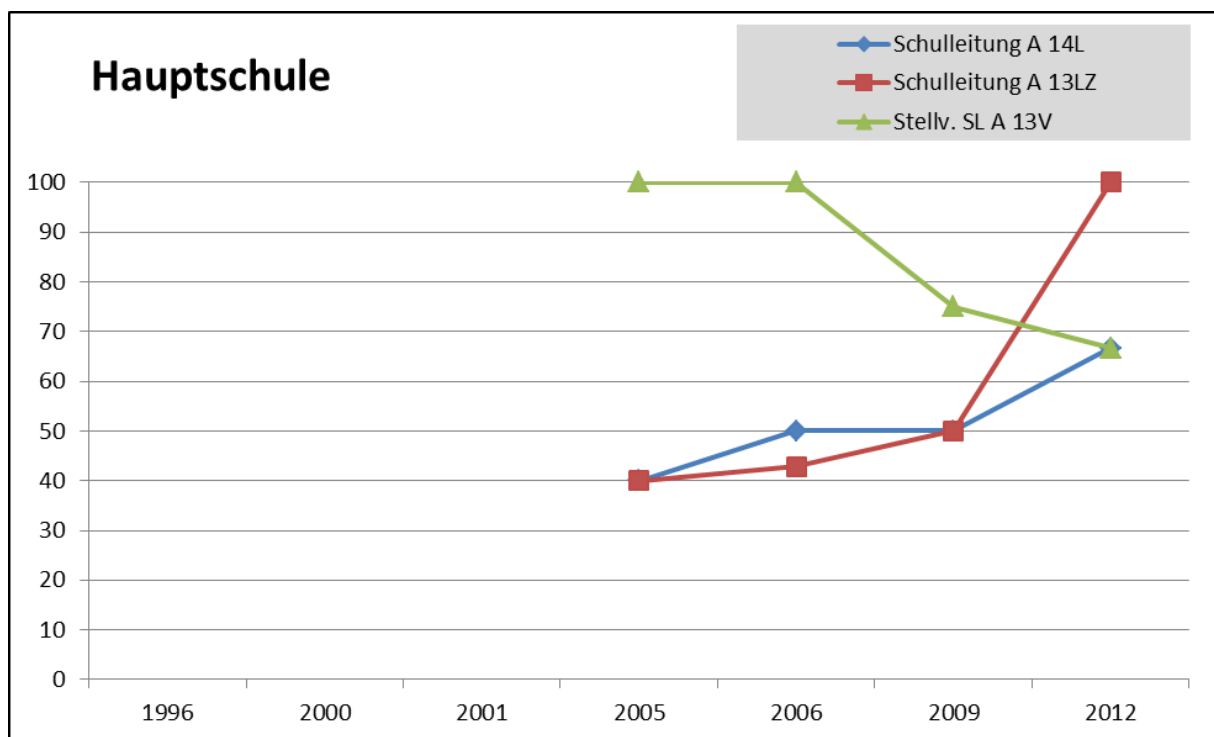
Die Anzahl an Frauen, die ein Beförderungsamt/Funktionsstelle angetreten haben, ist in nahezu allen Beförderungsämtern gestiegen. Der stärkste Anstieg ist im Beförderungsamt A 14L zu verzeichnen. Die Anzahl an Frauen, die das Beförderungsamt Stellvertretende Schulleitung A13V angetreten haben, ist prozentual konstant.

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt für die Stadt Essen					
Förderschulen					
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen					
Übersicht 01/2005 - 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten					Veränderung zu 2009
Jahr	01/2005	12/2006	12/2009	12/2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	76,0	73,2	73,7	73,6	- 0,1
Funktion/Gruppierung					
Schulleitung A 16					
A 15 LS	20,0	0,0	14,3	25,0	+ 10,7
A 14 LS	37,5	44,4	37,5	44,4	+ 6,9
Stellvertretende Schulleitung A 15V					
A 14 VS	52,9	57,1	100,0	64,3	- 35,7
Fachleitung A 13					
A 15				0,0	
A 14	50,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
A 13 S1	100,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0



Die Anzahl an Frauen, die ein Beförderungsamt/Funktionsstelle angetreten haben, ist bei dem Beförderungsamt Schulleitung steigend, bei dem Beförderungsamt Stellvertretende Schulleitung A14 VS rückläufig und bei dem Beförderungsamt Fachleitung gleichbleibend.

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt für die Stadt Essen					
Hauptschulen					
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen					
Übersicht 01/2005 - 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten					Veränderung zu 2009
Jahr	01/2005	12/2006	12/2009	12/2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	59,6	61,4	63,9	66,0	+ 2,1
Funktion/Gruppierung					
Schulleitung A 14L	40,0	50,0	50,0	66,7	+ 16,7
Schulleitung A 13LZ	40,0	42,9	50,0	100,0	+ 50,0
Schulleitung A 13L					
Stellvertretende Schulleitung A 13V	100,0	100,0	75,0	66,7	- 8,3
A 12V	75,0	50,0	20,0	0,0	- 20,0
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K					
Fachleitung A 12/ A 13	50,0	66,6	100,0		
A 13 S1	75,0	71,4	75,0	55,6	- 19,4



Die Anzahl an Frauen, die ein Beförderungsamt/Funktionsstelle angetreten haben, ist im Bereich Schulleitung prozentual steigend. Bei den Beförderungsämtern Stellvertretende Schulleitung und Fachleitung ist ein Rückgang zu verzeichnen.

Inhaltliche Schwerpunkte der Arbeit mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen im Schulamt Essen

Die Gleichstellungsbeauftragte des Schulamtes Essen steht bei allen Vorhaben in enger Abstimmung mit den Moderatorinnen für Gleichstellungsfragen.

Es finden regelmäßig Dienstbesprechungen und Fortbildungen statt, die von den Moderatorinnen geplant und durchgeführt werden. Die Moderatorinnen nehmen an Fortbildungsveranstaltungen der Bezirksregierung Düsseldorf teil und treffen sich in regelmäßigen Abständen mit den Moderatorinnen der Nachbarschulämter für weitere Planungsvorhaben.

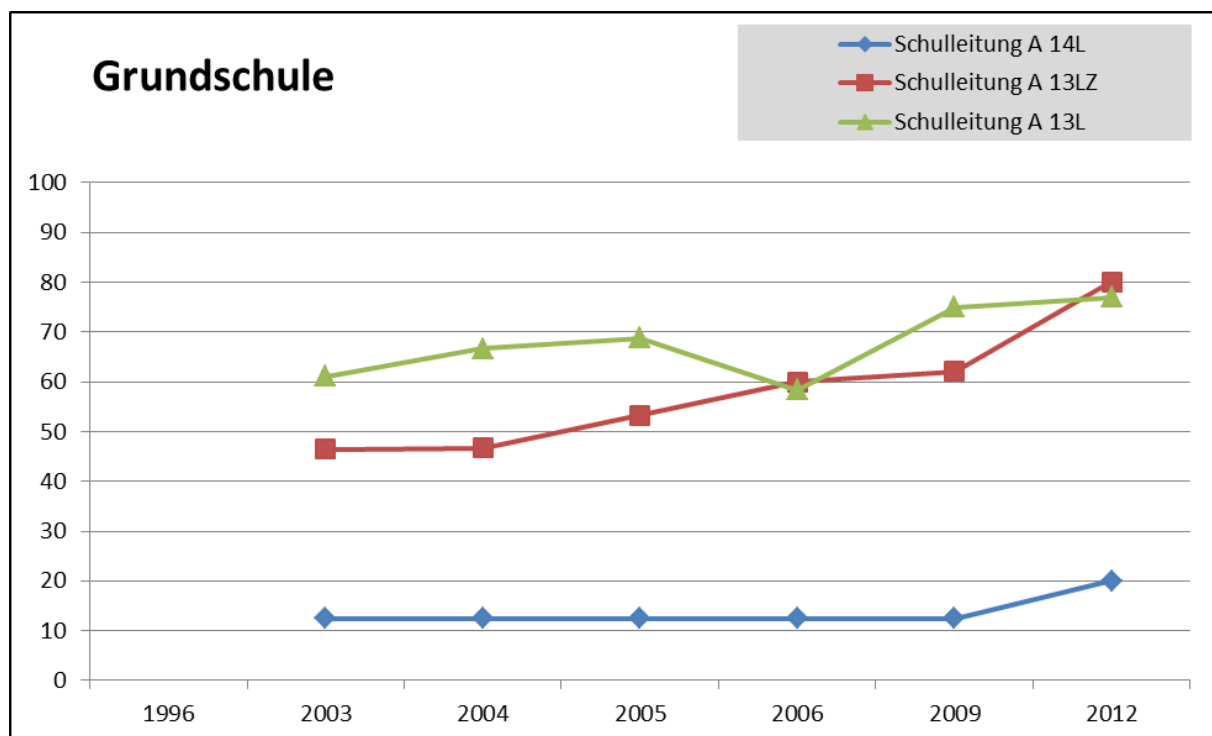
Schwerpunkte im Berichtszeitraum:

- Vorstellen des FFP für Grund-, Haupt- und Förderschulen und Informationen zum Rückmeldebogen
- Reflexive Koedukation – Jungenförderung: „Jungen lernen anders – Mädchen auch“
- Weiterarbeit: Gender-Aspekte im Schulprogramm
- Aufgaben und Rolle neuer Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen - Auseinandersetzung mit rechtlichen Grundlagen sowie praktischen Umsetzungsmöglichkeiten der Arbeit (jährliche Veranstaltung)
- Vorstellen des Konzeptes "Klipp und Klar" mit ausgewählten Praxisbeispielen unter Berücksichtigung des Gender-Aspektes
- Inklusion - angestrebte Neuerungen im Schulgesetz

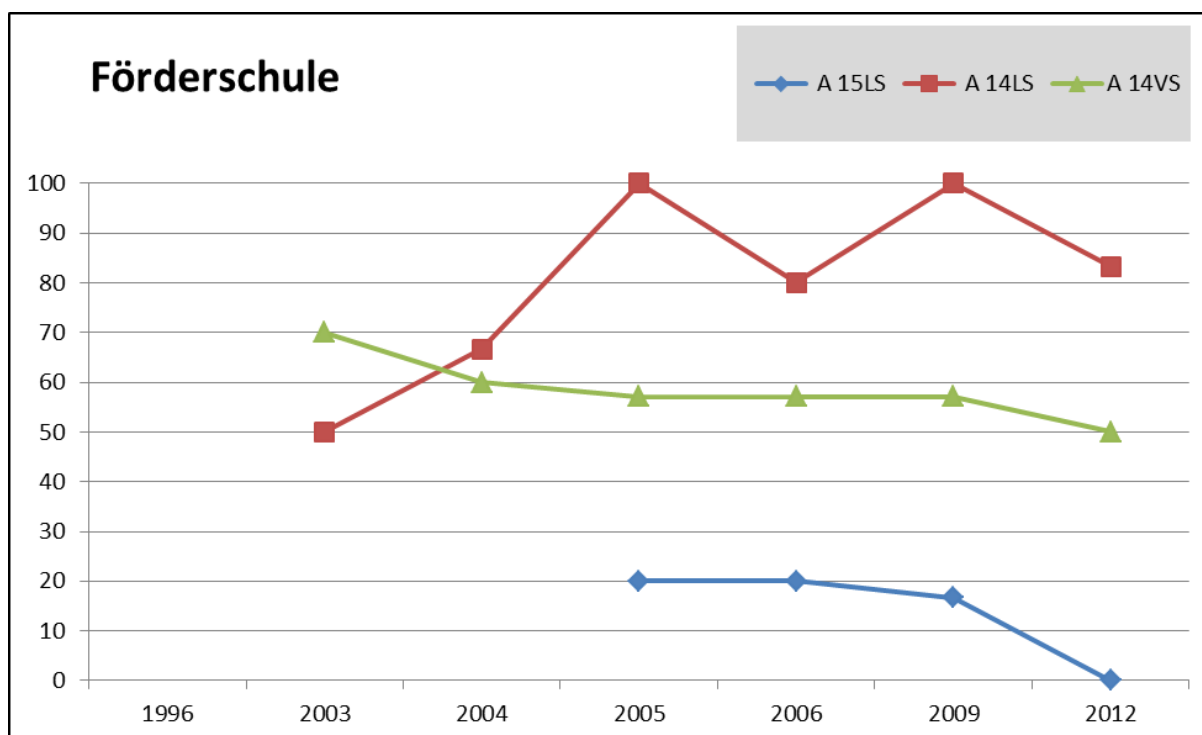
Neben der Erarbeitung sowie Fortführung einzelner Themenbereiche war sowohl der Erfahrungsaustausch der Teilnehmerinnen untereinander als auch der Austausch von Arbeitsergebnissen ein wichtiger Bestandteil. Des Weiteren stehen die Moderatorinnen den Ansprechpartnerinnen bei gleichstellungsrelevanten Fragen telefonisch sowie per Mail zur Verfügung.

Schulamt Kleve

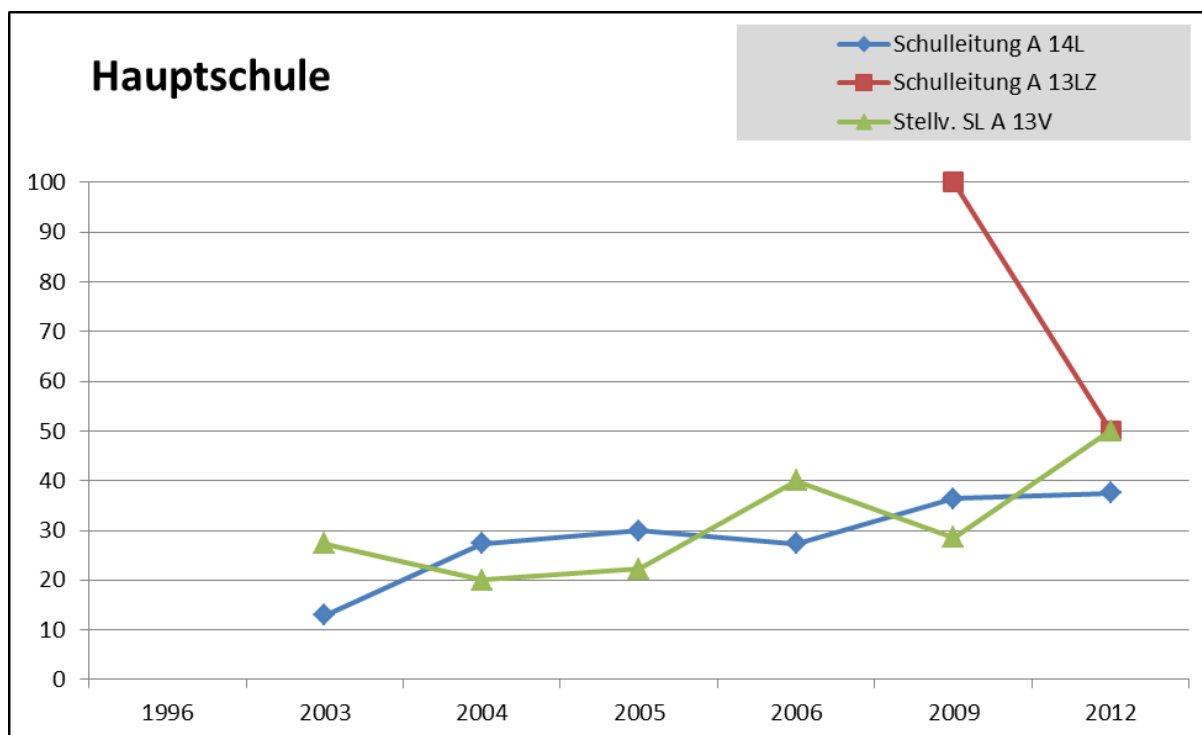
Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt für den Kreis Kleve							
Grundschulen							
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012							Veränderung zu 2009
Daten in %-Punkten							
Jahr	12/ 2003	12/ 2004	12/ 2005	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		86,5	87,1	87,2	88,8	91,3	+ 2,5
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	20,0	+ 7,5
Schulleitung A 13LZ	46,4	46,7	53,3	60,0	62,1	80,0	+ 17,9
Schulleitung A 13L	61,1	66,7	68,8	58,3	75,0	76,9	+ 1,9
Schulleitung A 12L	50,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 13V	60,0	66,7	71,4	66,7	60,0	33,3	- 26,7
Stellvertretende Schulleitung A 12V	69,6	66,7	73,9	77,8	77,8	90,0	+ 12,2
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12		100,0				100,0	+ 100,0



Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt für den Kreis Kleve							
Förderschulen							
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 12/2003 – 12/2006 – 12-2009 – 12/2012							Veränderung
Daten in %-Punkten							zu 2009
Jahr	12/ 2003	12/ 2004	12/ 2005	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		70,2	70,6	72,4	74,4	73,3	- 1,1
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 16							
A 15 LS			20,0	20,0	16,7	0,0	- 16,7
A 14 LS	50,0	66,7	100,0	80,0	100,0	83,3	- 16,7
Stellvertretende Schulleitung A 15V							
A 14 VS	70,0	60	57,1	57,1	57,1	50,0	- 7,1
Fachleitung A 13	100,0	10,0	100,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
A 15							
A 14				100,0	100,0	100,0	+ 0,0
A 13 S1	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0



Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt für den Kreis Kleve							
Hauptschulen							
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2009
Jahr	12/ 2003	12/ 2004	12/ 2005	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		51,9	51,8	52,6	55,2	57,4	+ 2,2
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L	13,0	27,3	30,0	27,3	36,4	37,5	+ 1,1
Schulleitung A 13 LZ					100,0	50,0	- 50,0
A 13L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V	27,3	20,0	22,2	40,0	28,6	50,0	+ 21,4
A 12V	33,3	22,2	14,3	14,3	20,0	33,3	+ 13,3
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K	0,0	50,0	50,0	0,0	100,0		
Fachleitung A 12/ A 13			100,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
A 13 S1	33,3	37,5	27,3	30,8	26,7	17,6	- 9,1



Zu den Aufgaben der Moderatorinnen für Gleichstellung im Schulamt

- Durchführung von Fortbildungen
- Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten in Dienstbesprechungen
- Einzel- und Gruppenberatungen
- Eingliederung neuer Gesetze in den Bereich Gleichstellung
- Beratung von Schulleitungen
- bei Bedarf Erarbeitung sozial verträgliche Stundenpläne und Teilzeitpapiere
- Mitarbeit am neuen Teilzeitpapier
- Beratungen bei Schulauflösungen und Neugründungen (Personaleinsatzmanagement)
- Unterstützung der Mädchen- und Jungenarbeit
- Sensibilisierung der Schulleitungen für die vielschichtigen Aufgabenfelder der Ansprechpartnerinnen in eigenverantwortlichen Schulen

Zur Arbeit der Ansprechpartnerinnen in Schulen

- Sensibilisierung der Ansprechpartnerinnen für ihre Aufgabenfelder

Zur Zusammenarbeit zwischen GB, Moderatorin und Ansprechpartnerinnen

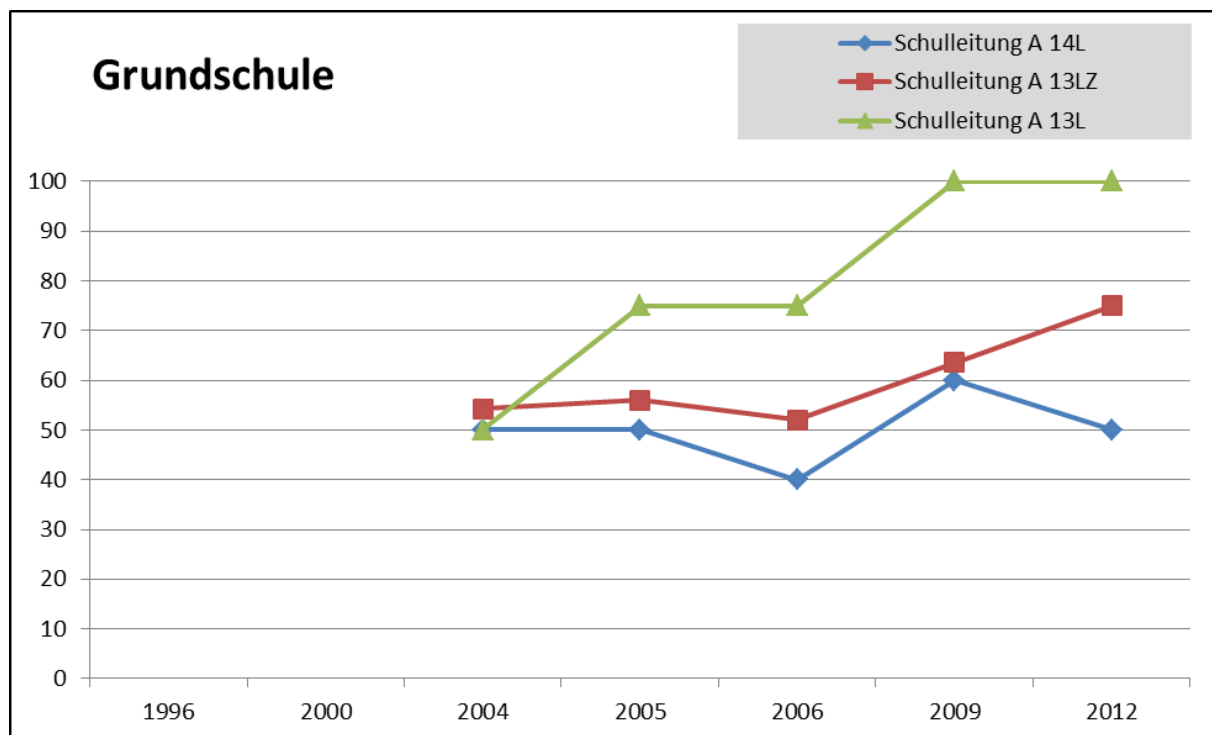
- regelmäßige Planungsgespräche
- gute Vernetzung
- konstruktiver Austausch
- Problematisch zeigt sich in unserem großen Flächenkreis die Bestellung der Ansprechpartnerinnen in kleineren Grundschulen

Bilanzierung zu strukturellen oder inhaltlichen Zielen, Maßnahmen, Ergebnissen, Fortbildungen hinsichtlich gleichstellungsrelevanter Aspekte

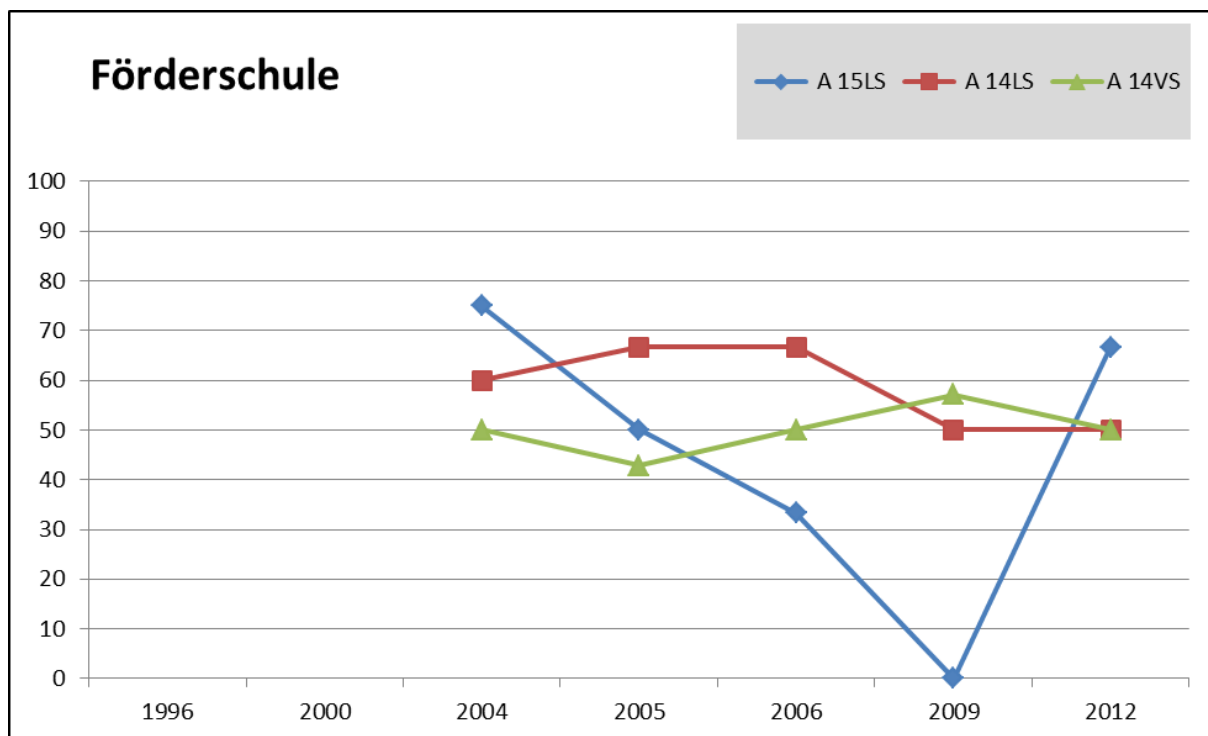
Durch die zielgerichtete und kontinuierliche Arbeit können gleichstellungsrelevante Aspekte in den Schulen umgesetzt werden. Die Moderatorinnen können jederzeit von den Schulen unterstützend angefragt werden. Allgemein erfährt die Arbeit der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen im Kreis Kleve eine hohe Wertschätzung und Akzeptanz.

Schulamt Krefeld

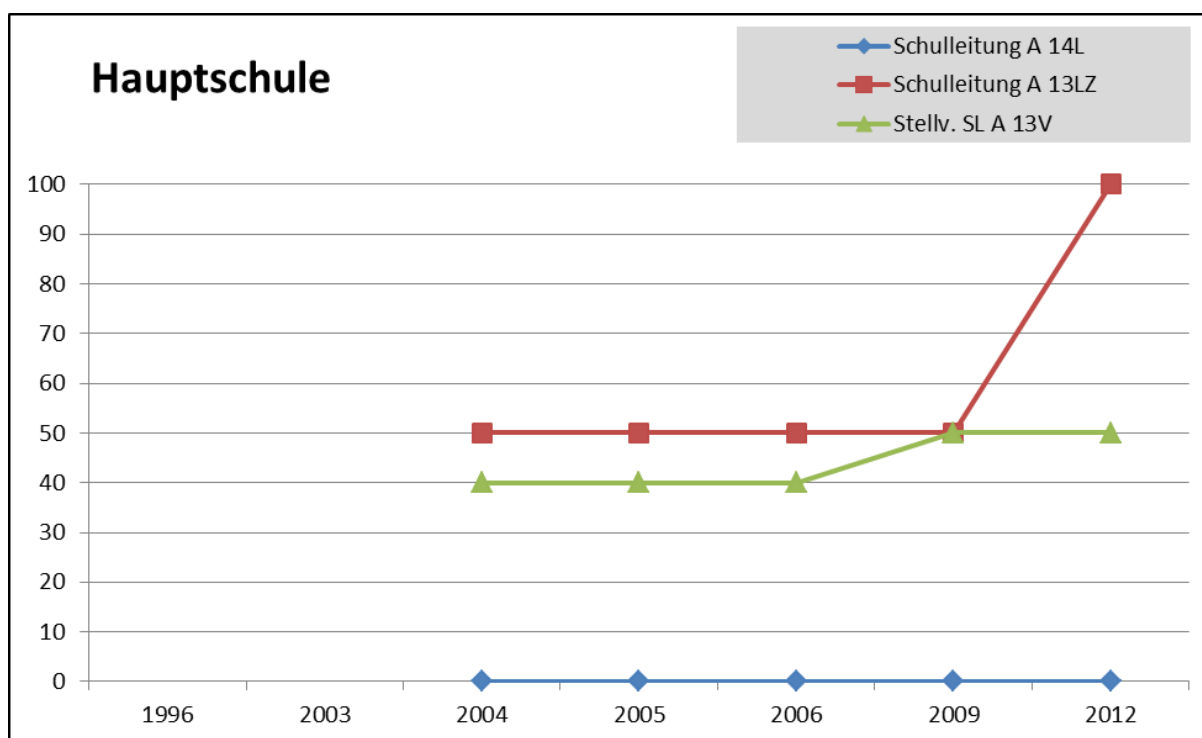
Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Krefeld Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 12/2004 – 12/2005 – 12/2006 - 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten						Veränderung zu 2009
Jahr	12/ 2004	12/ 2005	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	91,5	92,1	91,5	92,3	92,7	+ 0,4
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L	50,0	50,0	40,0	60,0	50,0	- 10,0
Schulleitung A 13LZ	54,2	56,0	52,0	63,6	75,0	+ 11,4
Schulleitung A 13L	50,0	75,0	75,0	100,0	100,0	+ 0,0
Schulleitung A 12L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V	66,7	66,7	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V	76,0	75,0	84,0	87,5	86,7	- 0,8
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12			100,0		100,0	+ 100,0



Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamts Krefeld						
Förderschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 12/2004 – 12/2005 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten						Veränderung zu 2009
Jahr	12/ 2004	12/ 2005	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	81,3	80,8	81,8	81,5	81,9	+ 0,4
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 16						
Schulleitung A 15 LS	75,0	50,0	33,3	0,0	66,7	+ 66,7
Schulleitung A 14 LS	60,0	66,7	66,7	50,0	50,0	+ 0,0
Stellvertr. Schulleitung A 15						
Stellvertr. Schulleitung A 14 VS	50,0	42,9	50,0	57,1	50,0	- 7,1
Fachleitung A 13	66,7	50,0	50,0	66,7	33,3	- 33,4
A 15						
A 14						
A 13 S1						



Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Krefeld						
Hauptschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 12/2004 – 12/2005 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten						Veränderung zu 2009
Jahr	12/ 2004	12/ 2005	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	62,6	64,0	65,5	62,3	66,8	+ 4,5
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	+ 0,0
Schulleitung A13 LZ	50,0	50,0	50,0	50,0	100,0	+ 50,0
Schulleitung A13 L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V	40,0	40,0	40,0	50,0	50,0	+ 0,0
A 12V	33,1	66,7	100,0	66,7	66,7	+ 0,0
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12/ A 13						
A 13 S1	100,0	66,7	50,3	50,0	50,0	+ 0,0



Schulformbezogene Ziele und Maßnahmen für Grund-, Haupt- und Förderschulen im Schulamt für die Stadt Krefeld im Zeitraum 2010 bis 2013

Ziele der Maßnahme

- *Abstimmung der Planung mit den Moderatorinnen
- *Erstellung teilnehmerinnenorientierter Angebote
- *Veröffentlichung der Vorhaben und Schwerpunkte
- *Dokumentation von Maßnahmen
- *Vernetzung von Maßnahmen und Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen
- *Auswertung der Maßnahmen

Teilziele der Maßnahme	Schritte zur Umsetzung	Controlling
*Erstellung eines Jahresplans der Vorhaben *Aktivierung der Ansprechpartnerinnen in den Schulen *Sensibilisierung der Kolleginnen und Kollegen in jeder Schule *Durchführen von Dienstbesprechungen für APs zum - Personalrecht, - der Aufgabe und Rolle der APs - zu Fragen und Antworten rund um die Gleichstellungsaufgabe	*Regelmäßige Teilnahme an Frauenpolitischen Foren in Krefeld *Regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen und Dienstbesprechungen der Bezirksregierung (Anlage A) *Teilnahme an der Landestagung FUMA *Sammeln, Sichten, dokumentieren und weiterleiten von Artikeln der Fachzeitschriften, Medien und Informationen aus Fachtagungen an die APs *Monatliche Planungstreffen mit Moderatorinnen der Nachbarschulämter *Regelmäßige Dienstbesprechungen mit den APs zu nachgefragten und aktuellen Themen (Anlage B)	*Erstellung eines Katasters der APs aller Grund-Haupt- und Förderschulen im Zuständigkeitsbereich des Schulamtes für die Stadt Krefeld zu Beginn jeden Schuljahres *Mündliches und schriftliches Feedback nach Veranstaltungen und Dienstbesprechungen *Erstellen von Protokollen und Aufzeichnungen der Maßnahmen und Tätigkeiten *Jährliche Auswertung der Maßnahmen *Regelmäßige Telefonate und Aussprachen mit der Gleichstellungsbeauftragten Schulrätin *

Anlage A: Moderatorin für Gleichstellungsaufgaben (zurzeit NN)
 Teilnahme an Veranstaltungen im Berichtszeitraum:

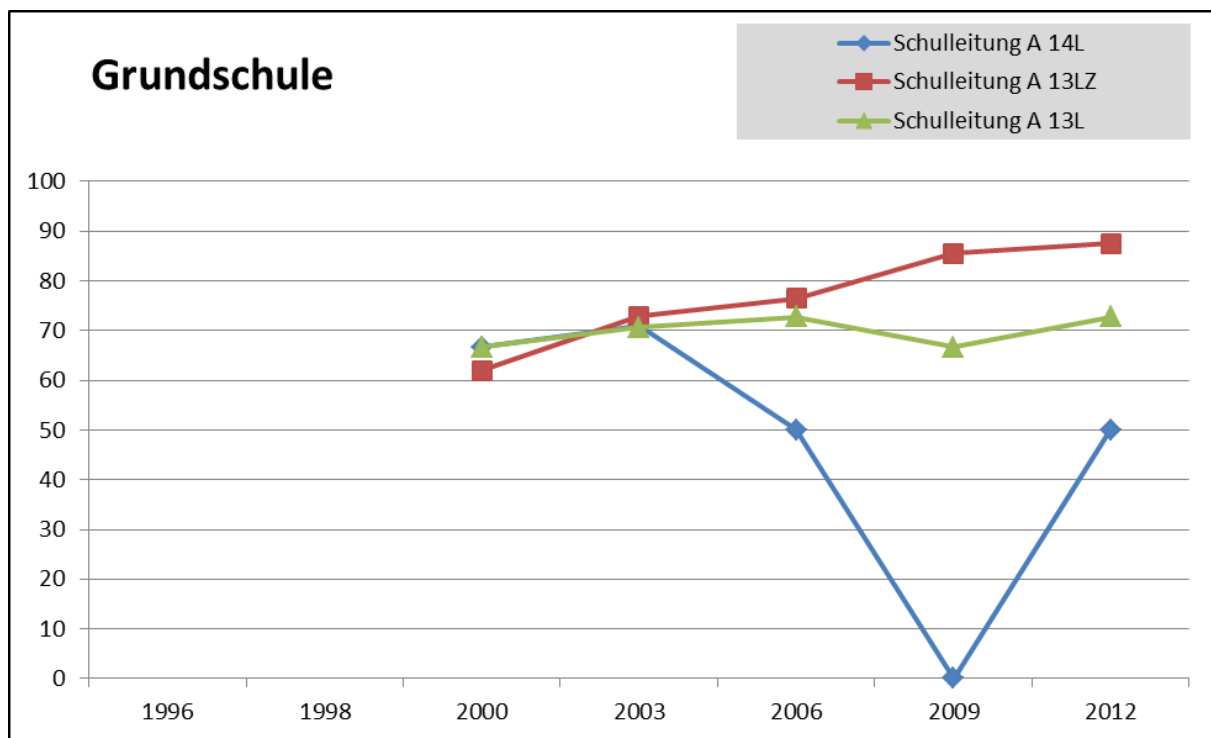
- regelmäßige Teilnahme im Frauenpolitischen Forum Krefeld
- Landestagung der FUMA in Düsseldorf
- Fortbildung der Bezirksregierung
 Thema: Gender Mainstreaming und individuelle Förderung als Querschnittsaufgabe im Schulalltag und in der Moderation
- Fortbildung der Bezirksregierung : Veränderung von Aufgaben und Rolle der Ansprechpartnerinnen
- Fortbildung der Bezirksregierung: Personalrecht für Moderatorinnen im Bereich Gleichstellung an Schulen
- monatliche Planungstreffen mit Moderatorinnen für Gleichstellungsaufgaben im Schulamt Mönchengladbach

Anlage B: Hinweise und Empfehlungen zu Fortbildungen für Ansprechpartnerinnen im Schulamt KR und MG für Grund- Haupt- und Förderschulen

1. Reflexive Koedukation
2. Das Aufgabenfeld der Ansprechpartnerin
3. Neue Möglichkeiten für Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in KR
4. Gewaltprävention, ein Modellprojekt für die 1.-6. Klasse

Schulamt Mettmann

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Mettmann Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 5/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten						Veränderung zu 2009
Jahr	05/ 2000	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen			94,2	95,1	94,6	- 0,5
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L	66,7	71,0	50,0	0,0	50,0	+ 50,0
Schulleitung A 13 LZ	62,0	72,9	76,5	85,5	87,5	+ 2,0
Schulleitung A 13L	66,7	70,6	72,7	66,7	72,7	+ 6,0
Schulleitung A 12L	100,0	100,0	100,0			
Stellvertretende Schulleitung A 13V	100,0	100,0	100,0	100,0		
Stellvertretende Schulleitung A 12V	84,6	89,5	95,7	88,6	95,6	+ 7,0
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12 FL			100,0	100,0	100,0	+ 0,0

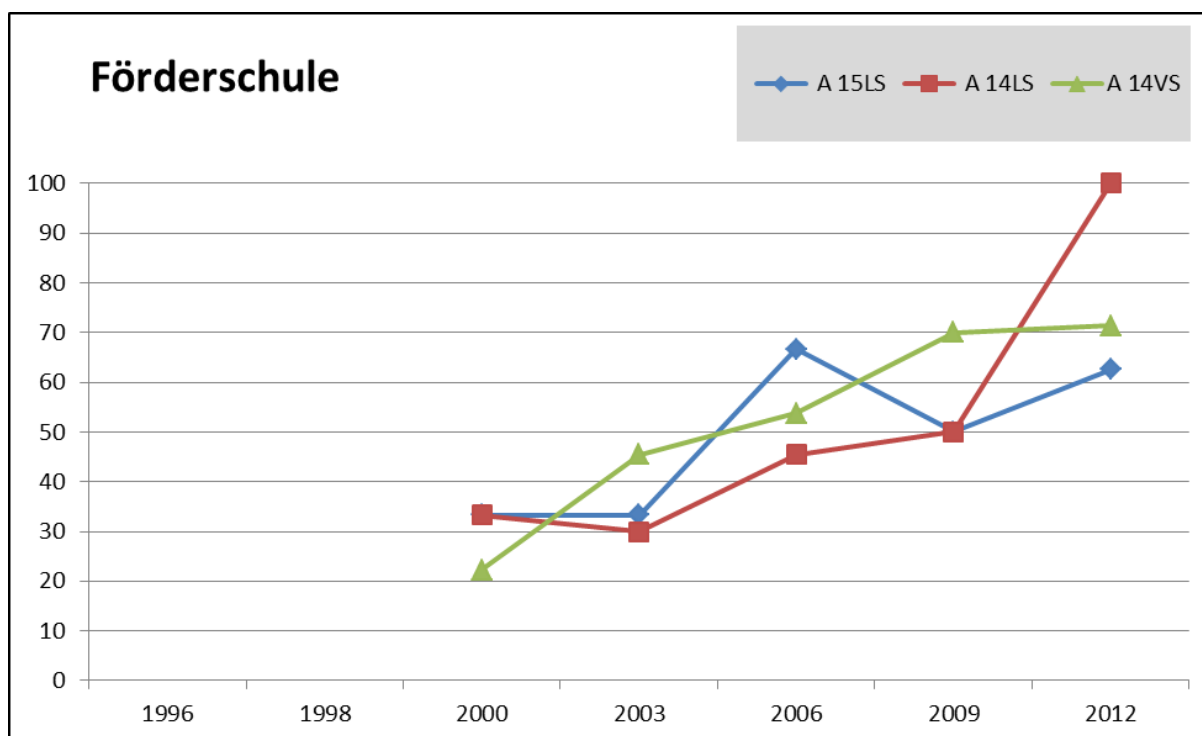


Der Frauenanteil in der Grundschule beträgt 94,6%.

Bei den Schulleitungsstellen ist eine Steigerung um 2%-Punkte (A 13 LZ) auf 87,5% und eine Steigerung um 6,0%-Punkte (A 13L) auf 72,7% zu erkennen.

Der Frauenanteil der stellvertretenden Schulleitungen hat sich um 7%-Punkte auf 95,6% gesteigert.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Mettmann Förderschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 5/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten						Veränderung zu 2009
Jahr	05/ 2000	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	74,0	73,8	75,7	77,8	79,4	+ 1,6
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 16						
A 15 LS	33,3	33,3	66,7	50,0	62,5	+ 12,5
A 14 LS	33,3	30,0	45,5	50,0	100,0	+ 50,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V						
A 14 VS	22,2	45,5	53,8	70,0	71,4	+ 1,4
Fachleitung A 13						
A 15			100,0	66,7	33,3	- 33,4
A 14						
A 13 S1			82,0			

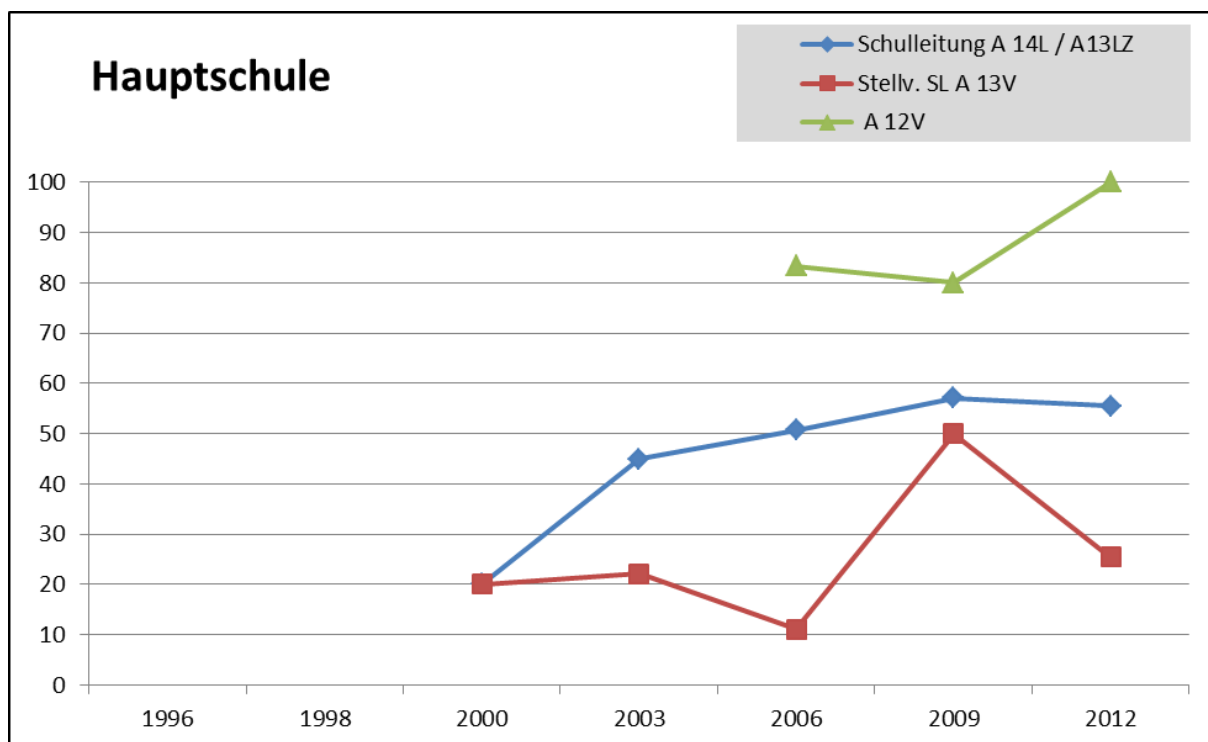


Der Frauenanteil in der Förderschule beträgt 79,48%.

Bei den Schulleitungsstellen ist eine Steigerung um 12,5%-Punkte (A 15LS) auf 62,5% und eine erfreuliche Steigerung um 50%-Punkte (A14LS) auf 100% zu erkennen.

Im Bereich der stellvertretenden Schulleitungen erfolgte ein leichter Anstieg um 1,4%-Punkte auf 71,4%.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Mettmann						
Hauptschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 5/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012						Veränderung zu 2009
Daten in %-Punkten						
Jahr	05/2000	12/2003	12/2006	12/2009	12/2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	67,0	67,8	68,1	70,1	70,0	- 0,1
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L/A 13LZ	20,0	45,0	50,7	57,1	55,5	- 1,6
Schulleitung A 14L				55,6	40,0	- 15,6
Schulleitung A 13LZ				66,0	75,0	+ 9,0
A 13L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V	20,0	22,2	11,1	50,0	25,5	- 24,5
A 12V			83,3	80,0	100,0	+ 20,0
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12/ A 13			100,0	100,0	80,0	- 20,0
A 13 S1			11,1	16,7	15,4	- 1,3



Der Frauenanteil in der Hauptschule beträgt 70%.

Bei den Schulleitungsstellen nahm der Frauenanteil insgesamt ab um 1,6%-Punkte (A 14L) auf 55,5%, um 15,6%-Punkte (A 14L) auf 40 %. Nur bei den Schulleitungsstellen (A 13 LZ) ist eine Steigerung um 9%-Punkte auf 75% zu verzeichnen.

Der Frauenanteil der stellvertretenden Schulleitungen nahm deutlich um 24,5%-Punkte auf 25,5% ab.

Fazit

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

Während der Geltungsdauer des letzten Frauenförderplans ist für Funktionsstellen der Grundschulen, insbesondere aber für die Schulleitungsstellen der Förderschulen insgesamt eine deutliche Zunahme zu verzeichnen.

Die Abnahme des Frauenanteils in den Schulleitungsstellen der Hauptschule ist zum Teil dramatisch aber sicher auch der allgemeinen Entwicklung der Schulform Hauptschule geschuldet.

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.

Fortbildung

Für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen wurden innerhalb des Berichtszeitraumes in regelmäßigen Dienstbesprechungen vielfältige Arbeitsthemen angeboten. Der Arbeitskreis besteht aus Ansprechpartnerinnen der Grundschulen sowie Haupt- und Förderschulen.

Inhaltliche Themen der Dienstbesprechungen und Fortbildungen waren:

- Vorstellung des Frauenförderplans
- Tätigkeitsfelder der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen
- Veränderungen der Aufgaben und Rolle der Ansprechpartnerinnen im Rahmen der eigenverantwortlichen Schule
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Überlegungen zu Rahmenbedingungen
- Reflexive Koedukation und Gender Mainstreaming als systemische Aufgaben

Das Kompetenzteam Mettmann versteht Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe und entwickelt zusammen mit den KT-Moderatorinnen und -moderatoren kontinuierlich Konzepte für die einzelnen Fortbildungsangebote, die den Gendergedanken berücksichtigen.

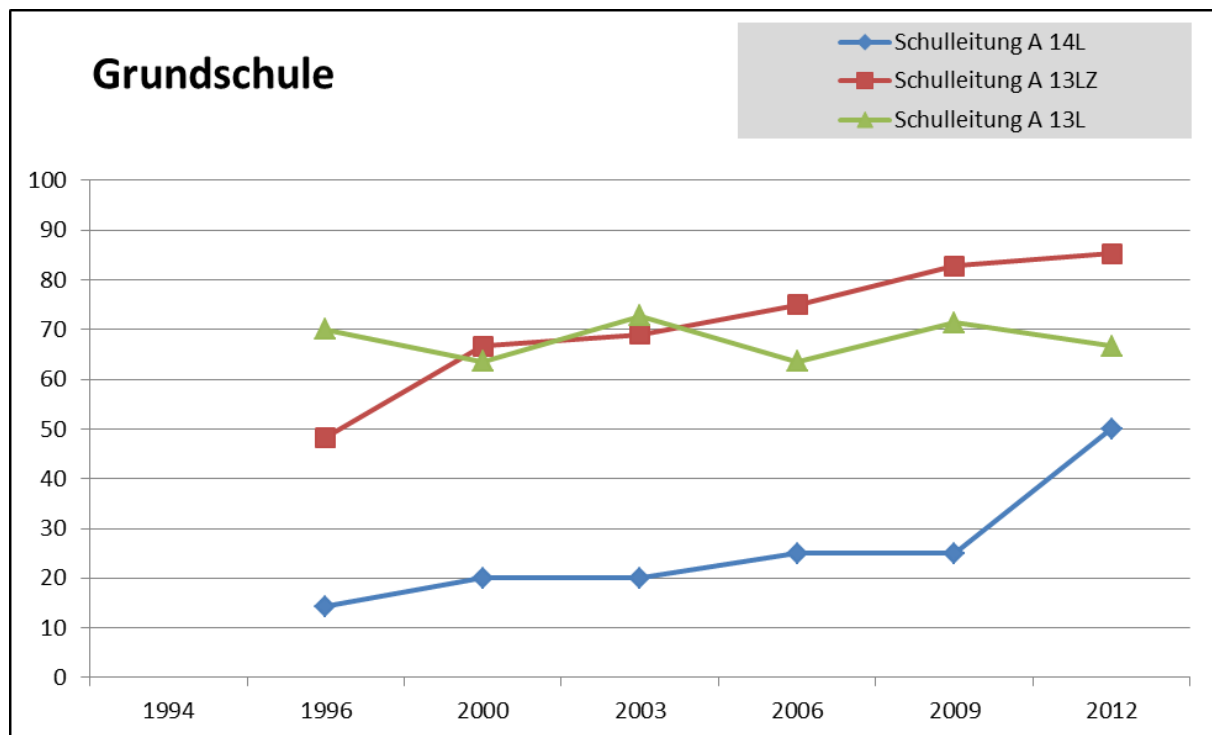
Ausblick

Zukünftig soll die Zusammenarbeit zwischen der Gleichstellungsbeauftragten im Schulamt, den beiden Moderatorinnen im Kreis Mettmann und den Ansprechpartnerinnen in den Schulen noch weiter belebt und gestärkt werden.

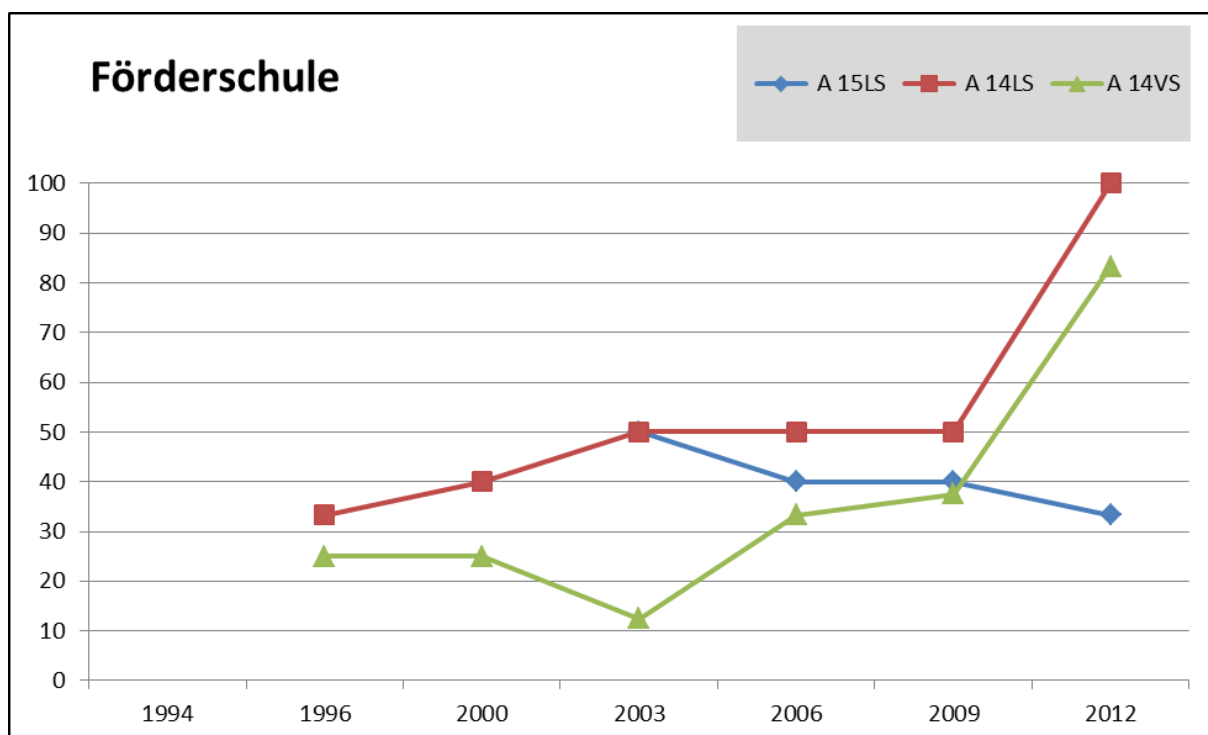
Insbesondere die neuen Aufgaben und Rechte der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen im Rahmen der eigenverantwortlichen Schule müssen deutlich mit Schulen und Ansprechpartnerinnen kommuniziert werden. Die Beratung und Ermutigung von Frauen, sich für eine Leitungsstelle zu bewerben, ergänzen die Aufgabenstellungen.

Schulamt Mönchengladbach

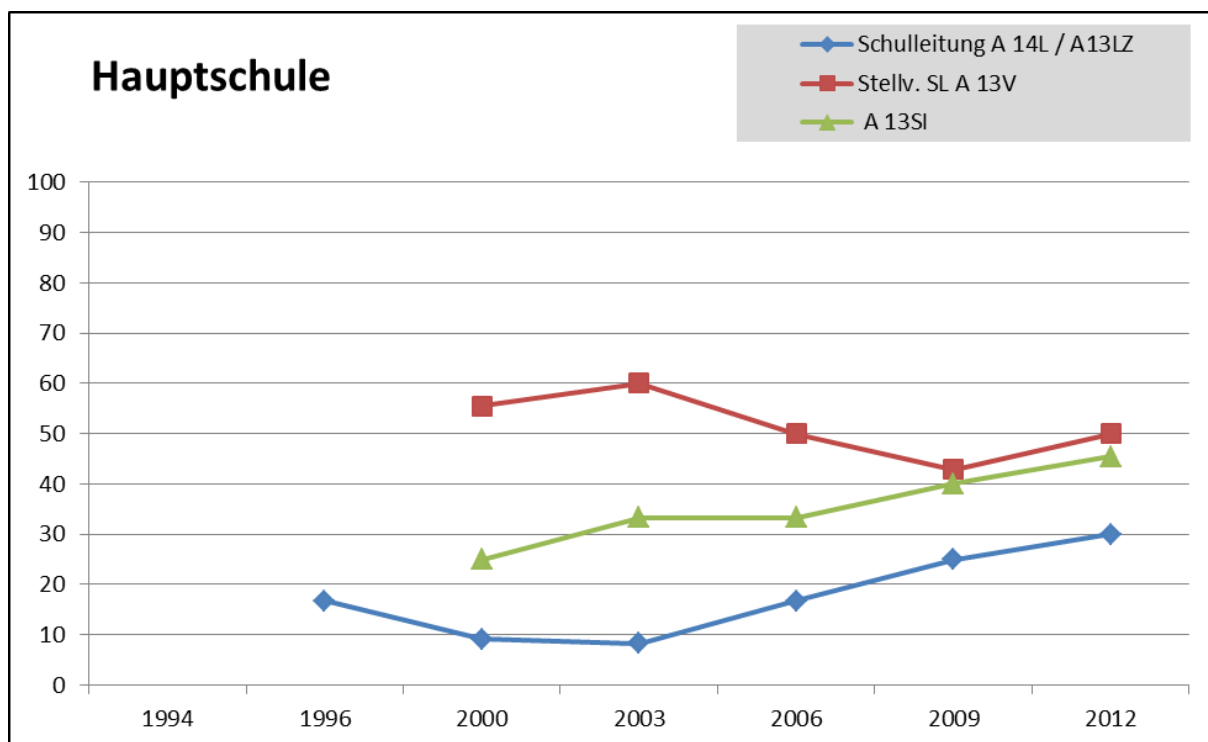
Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Mönchengladbach Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 05/96 – 05/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2009
Jahr	05/ 1996	05/ 2000	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen				89,5	90,7	91,2	+ 0,5
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L	14,3	20,0	20,0	25,0	25,0	50,0	+ 25,0
Schulleitung A 13LZ	48,3	66,7	69,0	75,0	82,8	85,2	+ 2,4
Schulleitung A 13L	70,0	63,6	72,7	63,6	71,4	66,7	- 4,7
Schulleitung A 12L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V	25,0	33,3	60,0	50,0	66,7	100,0	+ 33,3
Stellvertretende Schulleitung A 12V	87,0	82,6	77,3	83,3	81,3	87,5	+ 6,2
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12	57,6	66,7	60,0	63,6	70,0	72,7	+ 2,7



Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Mönchengladbach							
Förderschulen							
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 05/96 – 05/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2009
Jahr	05/ 1996	05/ 2000	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen				74,6	74,2	75,8	+ 1,6
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 16							
A 15 LS			50,0	40,0	40,0	33,3	- 6,7
A 14 LS	33,3	40,0	50,0	50,0	50,0	100,0	+ 50,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V							
A 14 VS	25,0	25,0	12,5	33,3	37,5	83,3	+ 45,8
Fachleitung A 13							
A 15							
A 14					0,0	0,0	+ 0,0
A 13 S1							



Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Mönchengladbach							
Hauptschulen							
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 05/96 – 05/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012							Veränderung zu 2009
Daten in %-Punkten							
Jahr	05/1996	05/2000	12/2003	12/2006	12/2009	12/2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen				59,4	59,3	60,9	+ 1,6
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L/A 13LZ	16,7	9,1	8,3	16,7	25,0	30,0	+ 5,0
A 14L					14,3	0,0	- 14,3
A 13LZ					40,0	60,0	+ 20,0
A 13L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V		55,5	60,0	50,0	42,9	50,0	+ 7,1
A 12V	50,0	50,0	0,0	100,0		0,0	
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K			100,0	50,0	100,0		
Fachleitung A 12						100,0	+ 100,0
A 13 S1		25,0	33,3	33,3	40,0	45,5	+ 5,5



Interpretation der Daten

Grundschule

Im Zeitraum von 2009 bis 2012 hat sich der Anteil der Frauen im Lehramt der Grundschule um 0,5%-Prozentpunkte auf 91,2% erhöht.

Die Anzahl der Frauen im Bereich der Schulleitungsstellen mit der Besoldung A 14 ist um 25%-Prozentpunkte auf 50% angestiegen. Durch die Bildung eines Schulverbundes mit mehr als 360 Schülerinnen und Schülern konnte eine entsprechende Leitungsstelle (A14) eingerichtet und durch eine Schulleiterin besetzt werden. In der Besoldungsgruppen A 13 LZ ist der Frauenanteil um 2,4%-Prozentpunkte angestiegen. Der Anteil der Leitungsstellen in der Gruppierung A 13 ist insgesamt zurückgegangen als Folge der Bildung von Grundschulverbänden und Schließung von kleinen Grundschulen. Dementsprechend ist hier auch der Anteil der Frauen auf diesen Positionen gesunken.

Auch im aktuellen Berichtszeitraum ist wieder ein deutlicher Anstieg des Anteils an Frauen im Bereich der stellvertretenden Schulleitungen A 13 zu verzeichnen. Hier stieg der Anteil um 33,3%-Prozentpunkte auf 100%. Innerhalb der Besoldungsgruppe der stellvertretenden Schulleitungen A 12 ist der Anteil von Frauen wieder um 6,2%-Prozentpunkte gestiegen und liegt bei 87,5%.

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

Im Bereich Fachleitung ist der Anteil der Frauen um 2,7%-Prozentpunkte gestiegen und liegt nun bei 72,7%, was immer noch deutlich unter dem Anteil der Frauen im Lehramt liegt.

Hauptschule

Im Zeitraum von 2009 bis 2012 ist der Anteil der Frauen im Lehramt der Hauptschule wieder leicht gestiegen und liegt jetzt bei 60,9%.

Der Anteil der Frauen im Bereich der Schulleitungsstellen mit der Besoldung A 14 liegt mittlerweile bei 30,0%. Im Bereich A 13 ist der Anteil um 20%-Prozentpunkte gestiegen und entspricht nun mit 60% beinahe dem Gesamtanteil von Frauen in der Schulform. Im Bereich „stellvertretende Schulleitung“ liegt der Anteil der Frauen trotz einer Steigerung von 7,1%-Prozentpunkten in dieser Position mit 50% immer noch unter dem Anteil von Frauen in der Schulform Hauptschule insgesamt.

Innerhalb der Besoldungsgruppe A 13 ist der Anteil von Frauen mit 45,5% um 5,5%-Prozentpunkte gestiegen.

Fachleitungsstellen sind im Bereich der Hauptschule zu 100% durch Frauen besetzt.

Statistisch ist der Anteil von Frauen in Funktionsstellen in der Hauptschule insgesamt gestiegen. Dabei muss aber auch berücksichtigt werden, dass im Berichtszeitraum Leitungsstellen durch die auflaufende Auflösung von Hauptschulen weggefallen sind, die von Männern besetzt waren.

Förderschule

Der Anteil der Lehrerinnen im Förderschulbereich liegt bei 75,8% und ist damit im Vergleich zu 2009 wieder leicht (1,6%-Prozentpunkte) gestiegen.

Der Anteil der Stelleninhaberinnen im Bereich der Schulleitungsstellen A 15 liegt bei 33,3% und ist damit im Vergleich zu 2009 um 6,7%-Prozentpunkte gesunken. Im Bereich der A 14 Stellen ist der Anteil um 50%-Prozentpunkte auf 100 % gestiegen.

Von den Stellen im Bereich der stellvertretenden Schulleitungen sind mittlerweile 83,3% von Frauen besetzt. Hier ist der Anteil seit 2009 um 50%-Prozentpunkte gestiegen und liegt damit über dem Gesamtanteil von Frauen in der Schulform.

Leider ist keine der Frauen in den Förderschulen in Mönchengladbach in der Fachleitung tätig.

Aktuell ist es so, dass der überwiegende Anteil der mit A 15 dotierten Stellen in der Schulleitung durch Männer besetzt ist, was nicht dem Anteil der Männer in dieser Schulform entspricht.

Fortbildungsangebote und Inhalte von Dienstbesprechungen für Ansprechpartnerinnen im Rahmen der Gleichstellungsarbeit im Überblick

Schuljahr 2009/2010

- 2 Einführungsveranstaltungen für neue Ansprechpartnerinnen
- Jungenarbeit in der Praxis
- Zickenkrieg – Umgang mit Mobbing unter Mädchen

Schuljahr 2010/2011

- Einführungsveranstaltung für neue Ansprechpartnerinnen
- Vorstellung des Frauenförderplan
- Reflexive Koedukation- Gender Mainstream - Leseförderung für Jungen – Mathematikaufgaben für Mädchen

Schuljahr 2011/2012

- Einführungsveranstaltung für neue Ansprechpartnerinnen
- Einführung in das Angebot der Stadtbibliothek MG zum Thema Gleichstellung, Jungen- und Mädchenförderung und Schule

Schuljahr 2012/13

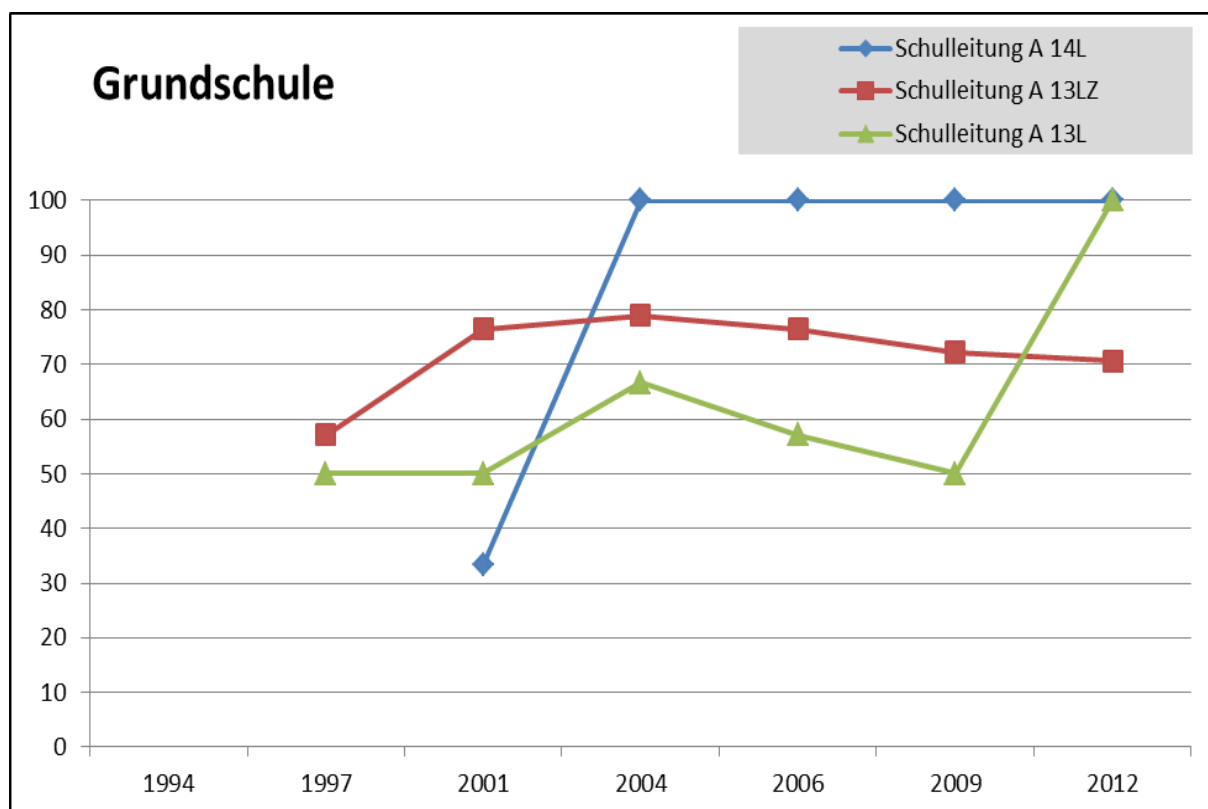
- Einführungsveranstaltung für neue Ansprechpartnerinnen

„Serviceleistungen“

- Angebot einer „Sprechstunde“
- Beratung und Information von Ansprechpartnerinnen häufig per e-Mail und Telefon (Nachfragen der AP zu den Bereichen: Schulscharfe Einstellung, Teilzeitarbeit, Stundenplangestaltung, gendergerechte Sprache, Materialien zur Förderung von Jungen und Mädchen, Vermittlung von Fortbildungen an einzelne Schulen.....)
- Recherche zu den genannten Themen
- Zusammenstellung und Versand von Infopapieren
- Teilnahme an Vorauswahl- und Einstellungsgesprächen bei schulscharfen Einstellungen im Schulamt

Schulamt Mülheim

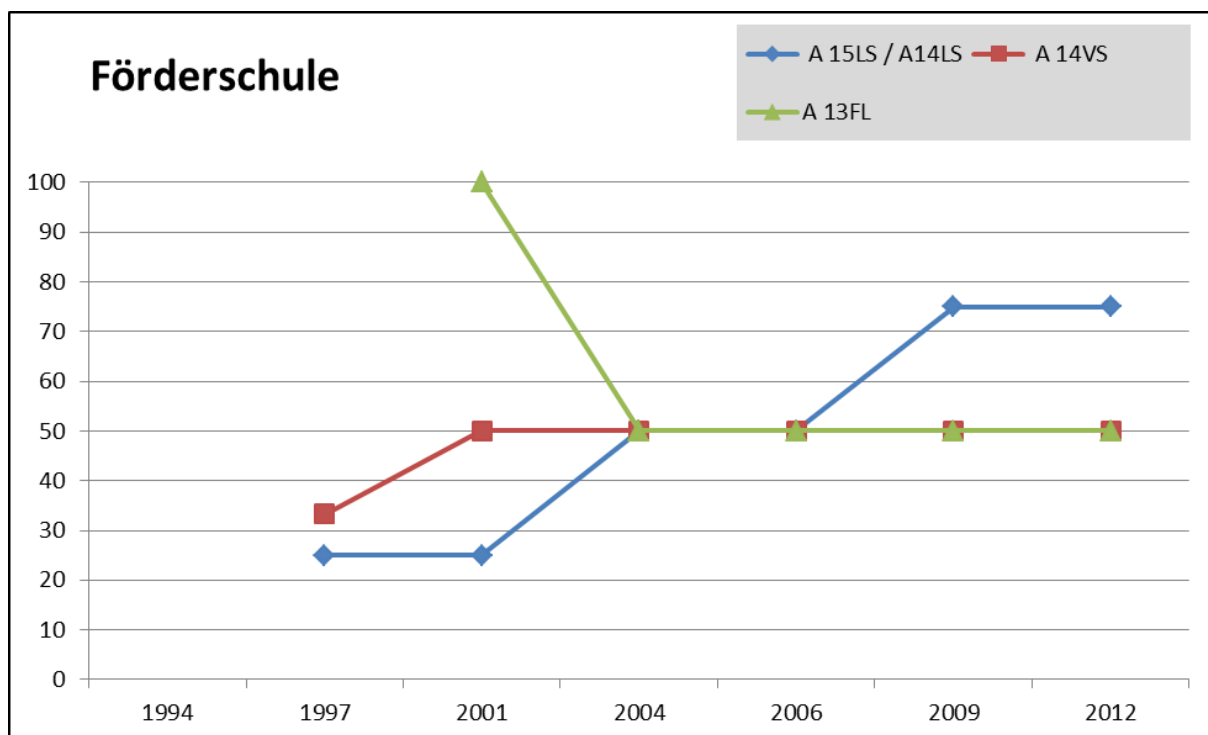
Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Mülheim an der Ruhr Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 10/1997 – 02/2001 – 12/2004 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2009
Jahr	10/ 1997	02/ 2001	12/ 2004	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	88,6	89,3	92,1	93,0	91,8	91,9	+ 0,1
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L		33,3	100,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
Schulleitung A 13LZ	57,1	76,5	78,9	76,5	72,2	70,6	-1,6
Schulleitung A 13L	50,0	50,0	66,7	57,1	50,0	100,0	+ 50,0
Schulleitung A 12L				73,1			
Stellvertretende Schulleitung A 13V	50,0	50,0	50,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V	85,7	87,5	80,0	81,3	71,4	80,0	+ 8,6
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12		100,0	100,0	100,0	75,0	80,0	+ 5,0
A 13S1							



Die vorhandenen 2 Schulleitungen der Gruppe A14L werden weiterhin von Frauen geleitet. Eine Veränderung zeigt sich in der Gruppe der Funktionsstellen A13L. Deren Gruppe wird nun zu 100% von Frauen ausgefüllt. Im Ganzen zeigt sich deutlich, dass der größte Teil von 22 Mülheimer Grundschulen von Frauen geführt wird.

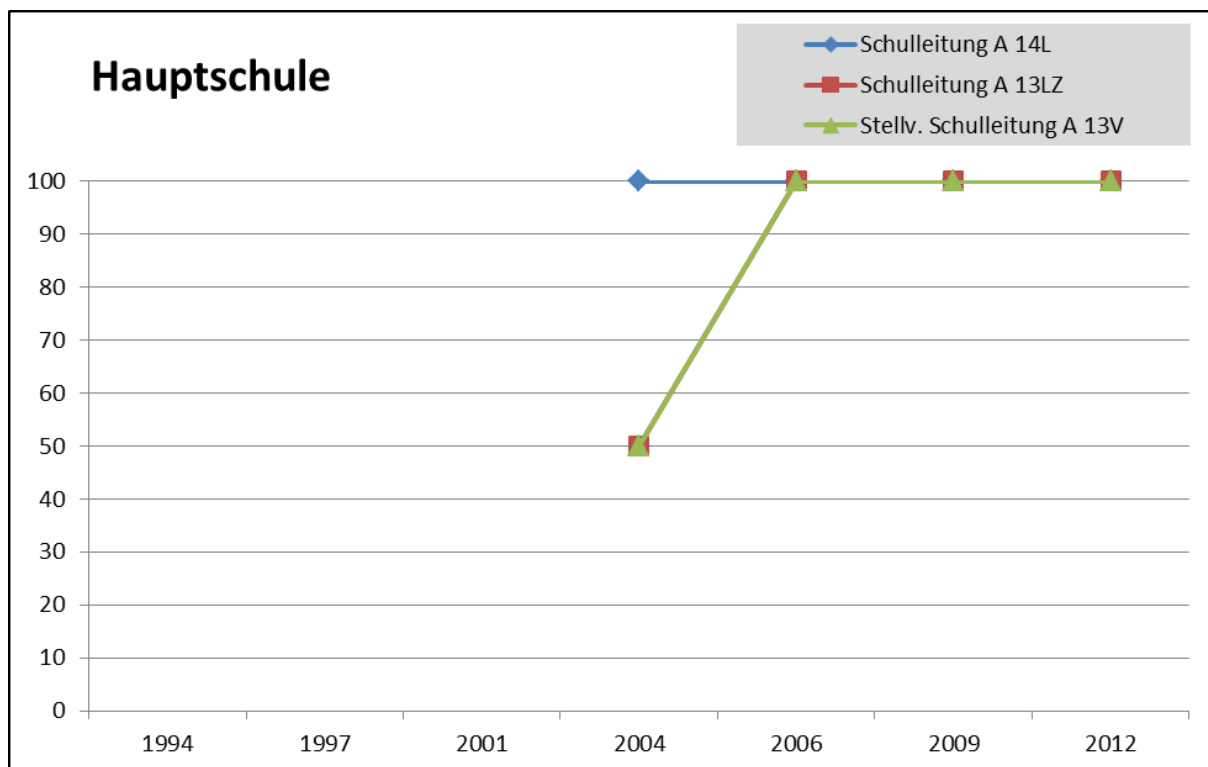
Durch und nach Pensionierungen, Ausscheidungen und Umstrukturierungen der Standorte in Mülheim gehören derzeit 5 Männer zur Schulleitung, die sich der Ordnungsgruppe A13LZ zuordnen lassen.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Mülheim an der Ruhr							
Förderschulen							
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 10/1997 – 02/2001 – 12/2004 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012							Veränderung zu 2009
Daten in %-Punkten							
Jahr	10/1997	02/2001	12/2004	12/2006	12/2009	12/2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	72,9	75,8	76,5	79,2	79,4	75,8	- 3,6
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 16							
Schulleitung A 15LS / A 14LS	25,0	25,0	50,0	50,0	75,0	75,0	+ 0,0
A 15LS				50,0	50,0	50,0	+ 0,0
A 14LS				50,0	100,0	100,0	+ 0,0
Stellv. Schulleitung A 15V							
Stellv. Schulleitung A 14VS	33,3	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	+ 0,0
Fachleitung A 13		100,0	50,0	50,0	50,0	50,0	+ 0,0
A 15							
A 14							
A 13 S1							



Die vier Förderschulen in Mülheim sind in Ihren Funktionsstellen weiterhin gleichbleibend durch Frauen besetzt geblieben. Lediglich ein geringer Frauenanteil schwindet beim Gesamtbild der unterrichtenden Lehrerinnen.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Mülheim an der Ruhr							
Hauptschulen							
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 10/1997 – 2/2001 – 12/2004 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012							Veränderung zu 2009
Daten in %-Punkten							
Jahr	10/ 1997	02/ 2001	12/ 2004	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	53,2	59,6	61,8	62,9	61,2	65,1	+ 3,9
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L			100,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
Schulleitung A 13LZ			50,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
Stellv. Schulleitung A 13V			50,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
Stellv. Schulleitung A 12V			100,0	100,0	0,0	0,0	+ 0,0
Fachleitung A 12/ A 13		100,0	100,0	100,0	100,0		
A 13 S1					0,0	0,0	+ 0,0



Der Gesamtanteil der unterrichtenden Lehrerinnen bewegt sich seit Berichtsaufzeichnung des FFP kontinuierlich nach oben. Das liegt nicht zuletzt daran, dass es hier, bei einem durchschnittlichen Alter des Kollegiums um 50+, mehrere Pensionierungen des männlichen Kollegiums gegeben hat. Es wurden keine Neueinstellungen vorgenommen. Daher wächst der Frauenanteil prozentual.

Eine ausgeschiedene Fachleiterstelle wird gegenwärtig nicht in Mülheim geführt.

Maßnahmen und Ziele für die Moderation in Gleichstellungsfragen im Schulamt für die Stadt Mülheim an der Ruhr

Moderatorinnentreffen Kronenburg – Input zu Rechtlichen Rahmenbedingungen u. Inklusion

Basismodul: Gender – Mainstreaming

Fortbildung `Reflexive Koedukation´

Fortbildung im System `moodle´

Fortbildung “Beispiel eines Jungenprojektes”

Moderation der Fortbildungen für Ansprechpartnerinnen im Schulamt Mülheim

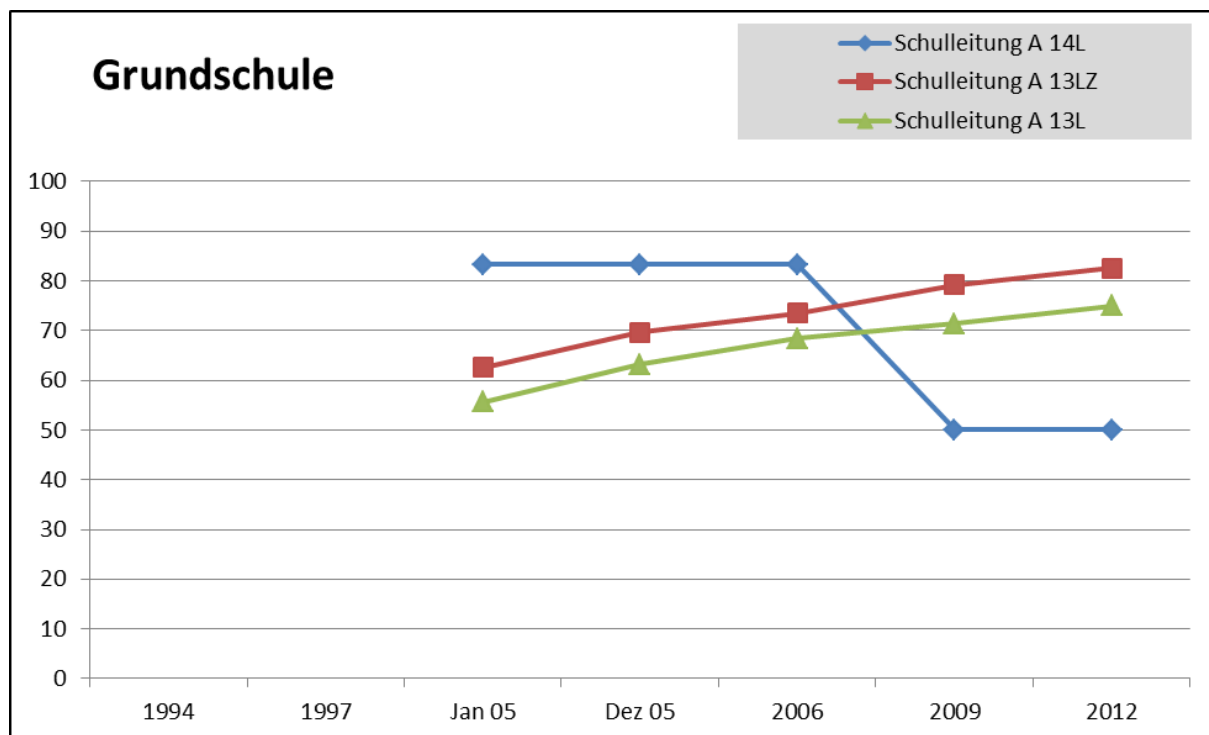
- Veranstaltung zur neuen Rechtslage
- Fortbildung zur Reflexiven Koedukation
- Fortbildung für neue Ansprechpartnerinnen: Das Aufgabenfeld der Ansprechpartnerinnen
- Veranstaltung zum Manual `Inklusion´

Ausblick und Vorhaben

- Aktivierung der Ansprechpartnerinnen in den Schulen
- Monatliche Planungstreffen mit den Moderatorinnen der Nachbarschulämter
- Durchführen von Veranstaltungen für Ansprechpartnerinnen zum
 - Personalrecht
 - der Aufgabe u. der Rolle der Ansprechpartnerinnen
- Dokumentieren und weiterleiten von Artikeln, Fortbildungsangeboten, Medien und Informationen an die Ansprechpartnerinnen
- Planung und Organisation einer Veranstaltung zum System `moodle´
- Planung und Organisation einer Fortbildung zum Thema “Jungenprojekte in der Schule” für Ansprechpartnerinnen der Grund- Haupt- und Förderschulen

Schulamt Neuss

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt für den Rhein-Kreis Neuss							
Grundschulen							
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 01/2005 – 12/2005 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012							Veränderung zu 2009
Daten in %-Punkten							
Jahr		01/ 2005	12/ 2005	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		92,5	92,5	93,1	92,9	93,1	+ 0,2
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L		83,3	83,3	83,3	50,0	50,0	+ 0,0
Schulleitung A 13LZ		62,5	69,6	73,5	79,2	82,5	+ 3,3
Schulleitung A 13L		55,6	63,2	68,4	71,4	75,0	+ 3,6
Schulleitung A 12L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V		66,7	60,0	75,0	100,0	100,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V		89,2	87,5	82,4	89,3	87,1	- 2,2
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						100,0	+ 100,0
Fachleitung A 12		75,0	75,0	80,0	88,8	100,0	+ 11,2



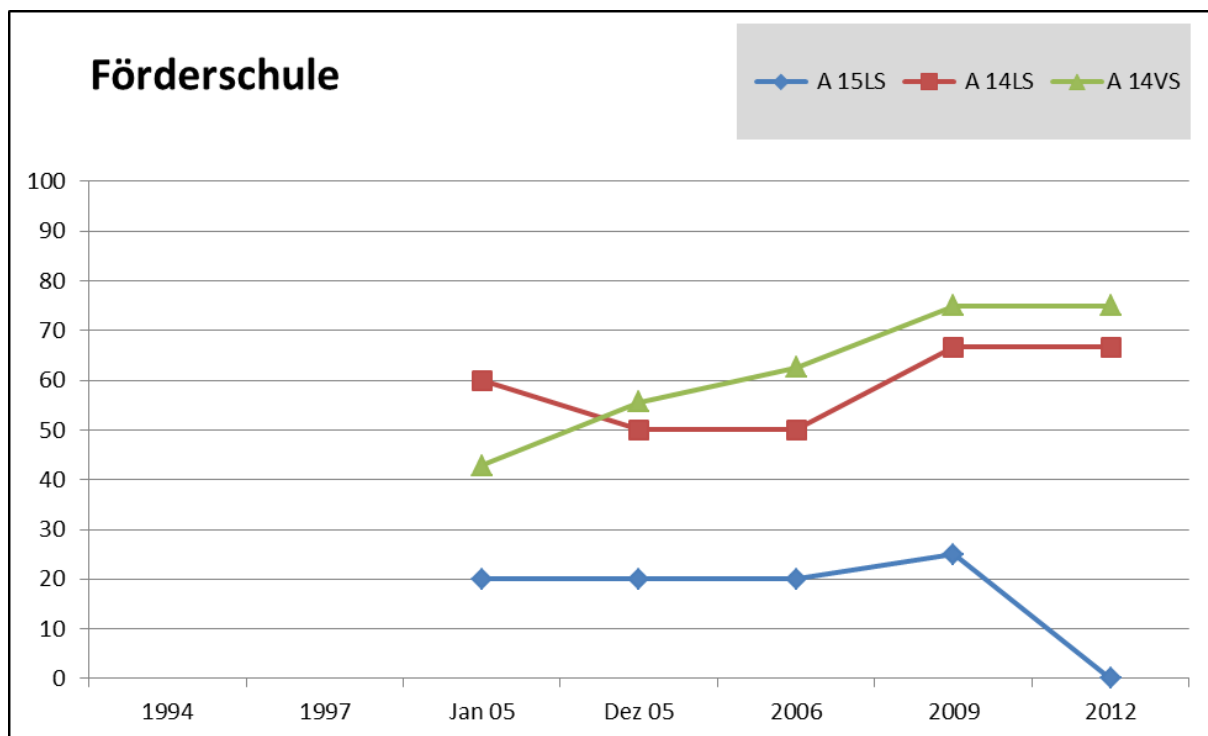
Datenkommentierung Grundschule:

Der leichte Anstieg von Schulleitungsstellen A 13LZ sowie A 13L erklärt sich durch den Rückgang der A 14L Stellen wegen der Reduzierung der Schülerzahlen.

Der Rückgang der stellvertretenden Schulleitungen ergibt sich aus noch offenen Stellen.

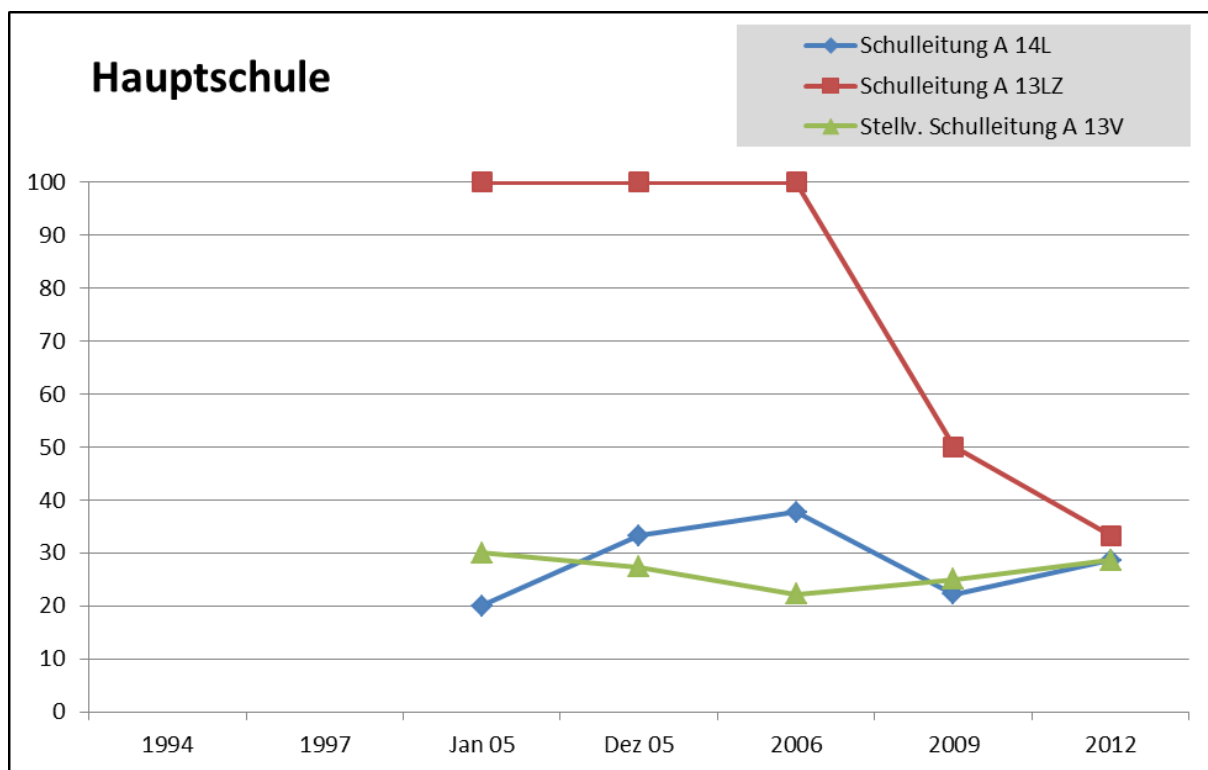
Der hohe Anteil der weiblichen Fachleitungen A 12 entspricht der Bewerberlage und dem hohen Anteil an Lehrerinnen in den Kollegien.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt für den Rhein-Kreis Neuss							
Förderschulen							
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 01/2005 – 12/2005 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2009
Jahr		01/ 2005	12/ 2005	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		75,4	74,5	73,9	74,3	73,1	- 1,2
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 16							
A 15 LS		20,0	20,0	20,0	25,0	0,0	- 25,0
A 14 LS		60,0	50,0	50,0	66,7	66,7	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V							
A 14 VS		42,9	55,6	62,5	75,0	75,0	+ 0,0
Fachleitung A 13							
A 15					0,0	0,0	+ 0,0
A 14							
A 13 S1							



Datenkommentierung Förderschule:
Die Zahlen haben sich zum Vergleichsjahr fast nicht verändert.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt für den Rhein-Kreis Neuss							
Hauptschulen							
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 01/2005 – 12/2005 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2009
Jahr		01/ 2005	12/ 2005	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		60,7	61,1	61,6	62,7	62,4	- 0,3
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L		20,0	33,3	37,7	22,2	28,6	+ 6,4
A 13LZ		100,0	100,0	100,0	50,0	33,3	- 16,7
A 13L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V		30,0	27,3	22,2	25,0	28,6	+ 3,6
A 12V		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	+ 0,0
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12			100,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
A 13 S1		33,3	12,5	22,2	30,0	33,3	+ 3,3



Datenkommentierung Hauptschule:

Der leichte Anstieg der Schulleitungsstellen A 14L ergibt sich aus dem Rückgang der Anzahl der Hauptschulen.

Schulfachliche Bilanz für die Schulformen Grundschule, Hauptschule und Förderschule im Rhein-Kreis-Neuss sowie eine Datenkommentierung

1. Zu den Aufgaben der Moderatorin für Gleichstellung im Schulamt

Im Rhein-Kreis-Neuss steht ein in Sachen Gender Mainstreaming geschultes Team zur Verfügung. Es gab eine Veranstaltung zum Thema „Schule im Gender Mainstream“

2. Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten:

- Regelmäßige Gespräche und Koordination der Aktivitäten im Schulamt mit der Beauftragten zu der Generalie
- Weitergabe von Informationen über neue Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung an die Ansprechpartnerinnen in den Schulen
- Informationen des Personalrates über Arbeitszeitregelungen für Lehrerinnen
- Planung und Durchführung von Dienstbesprechungen sowie Fortbildungen für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den Schulen in Kooperation mit dem KT z. B. zu den Themen:
 1. Planung und Durchführung von Konfliktgesprächen
 2. Möglichkeiten der Entlastung teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen
 3. zur Jungenförderung
 4. Merkmale einer geschlechter-bewussten Schule
 5. Veranstaltung „Jungen lernen anders-Mädchen auch“
 6. Jungenförderung
 7. geschlechtergetrennter Unterricht

3. Zur Arbeit der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den Schulen

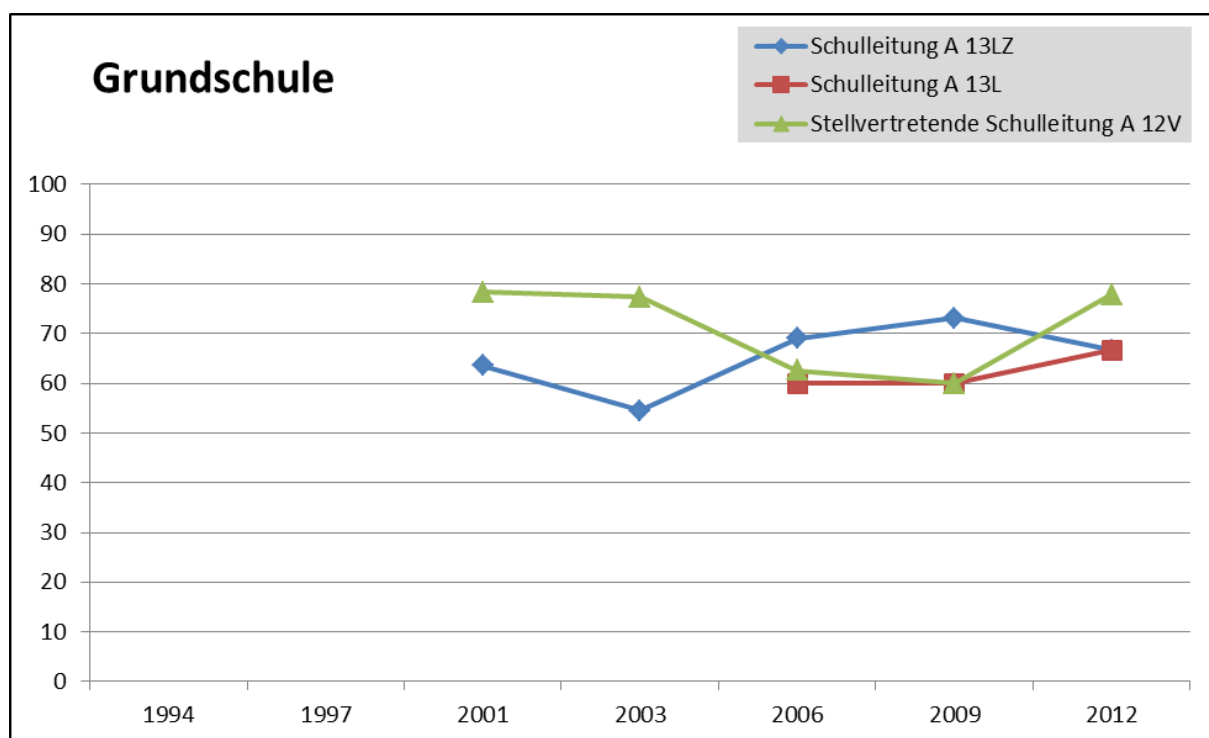
- Weitergabe der Informationen über neue Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung an das Kollegium
- Beratung der Schulleitung zu Gender Mainstreaming
- Arbeit am Schulprogramm: Aufnahme von Fragen zu Gender Mainstreaming und reflexiver Koedukation

4. Weitere Maßnahmen im Schulamt des Rhein-Kreises-Neuss

- Ermutigung zur Bewerbung von Frauen auf Beförderungssämter durch die Schulaufsicht
- Beratung der Schulen zum Einsatz von Lehrkräften unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Auf Grund der Bewerbungslage ist eine verstärkte Einstellung von männlichen Lehrkräften zwar wünschenswert, aber immer noch nicht möglich

Schulamt Oberhausen

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Stadt Oberhausen Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 02/2001 – 01/2003 – 12/2006 – 12/2009- 12/2012 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2009
Jahr		02/ 2001	01/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		88,2	88,6	88,2	90,2	90,5	+ 0,3
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L							
Schulleitung A 13LZ		63,6	54,5	69,0	73,1	66,7	- 6,4
Schulleitung A 13L				60,0	60,0	66,7	+ 6,7
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	77,8	+ 17,8
Fachleitung A 12		71,4	83,3	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
A 13						100,0	+ 100,0

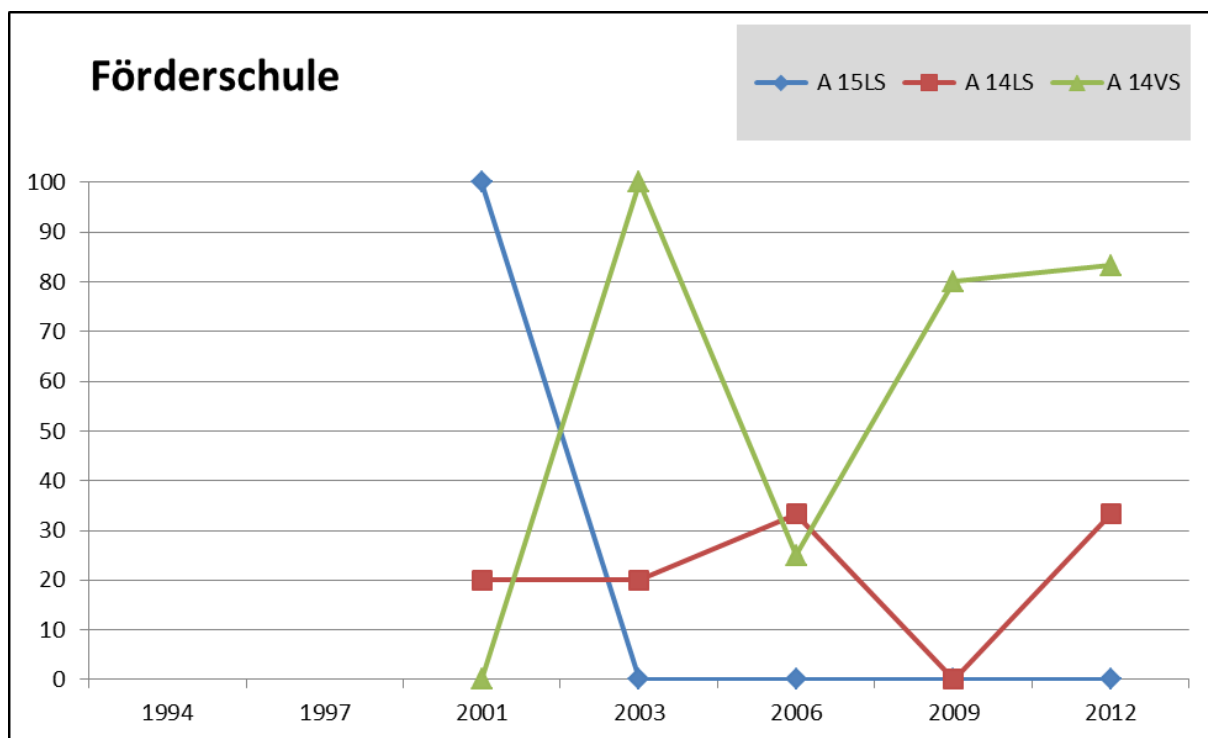


Der Gesamtanteil weiblicher Lehrkräfte an Oberhausener **Grundschulen** ist insgesamt leicht auf 90,5% gestiegen. Der Frauenanteil an Beförderungsstellen im Grundschulbereich nimmt durchschnittlich stetig zu. Insbesondere im Bereich der stellvertretenden Schulleitung (A 12V) ist ein Zuwachs um 17,8%-Punkte auf 77,8 % zu verzeichnen. Ein Indiz dafür, dass Maßnahmen, weibliche Lehrkräfte für Funktionsstellen zu interessieren, greifen.

Im Schulleitungsbereich insgesamt kann man eine Stagnation verzeichnen; A 13LZ (-6,4%-Punkte) stehen A 13 L (+6,7%-Punkte) gegenüber. Dies ist hier sicherlich sinkenden Schülerzahlen geschuldet; allerdings bleibt anzumerken, dass in diesem Bereich weibliche Lehrkräfte lediglich mit 66,7% vertreten sind und dies bei einem Gesamtanteil von über 90% nicht die Lebenswirklichkeit in den Lehrerkollegien widerspiegelt.

Der Bereich der Fachleitung (A 12) ist mit unveränderten 100 % konstant geblieben.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Stadt Oberhausen						
Förderschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht – 02/2001 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten						Veränderung zu 2009
Jahr	02/ 2001	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen			71,3	73,4	71,4	- 2,0
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 16						
A 15LS	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	+ 0,0
A 14LS	20,0	20,0	33,3	0,0	33,3	+ 33,3
Stellvertretende Schulleitung A 15V						
A 14VS	0,0	100,0	25,0	80,0	83,3	+ 3,3
Fachleitung A 13						
A 15						
A 14	66,7	50,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
A 13S1				100,0	100,0	+ 0,0

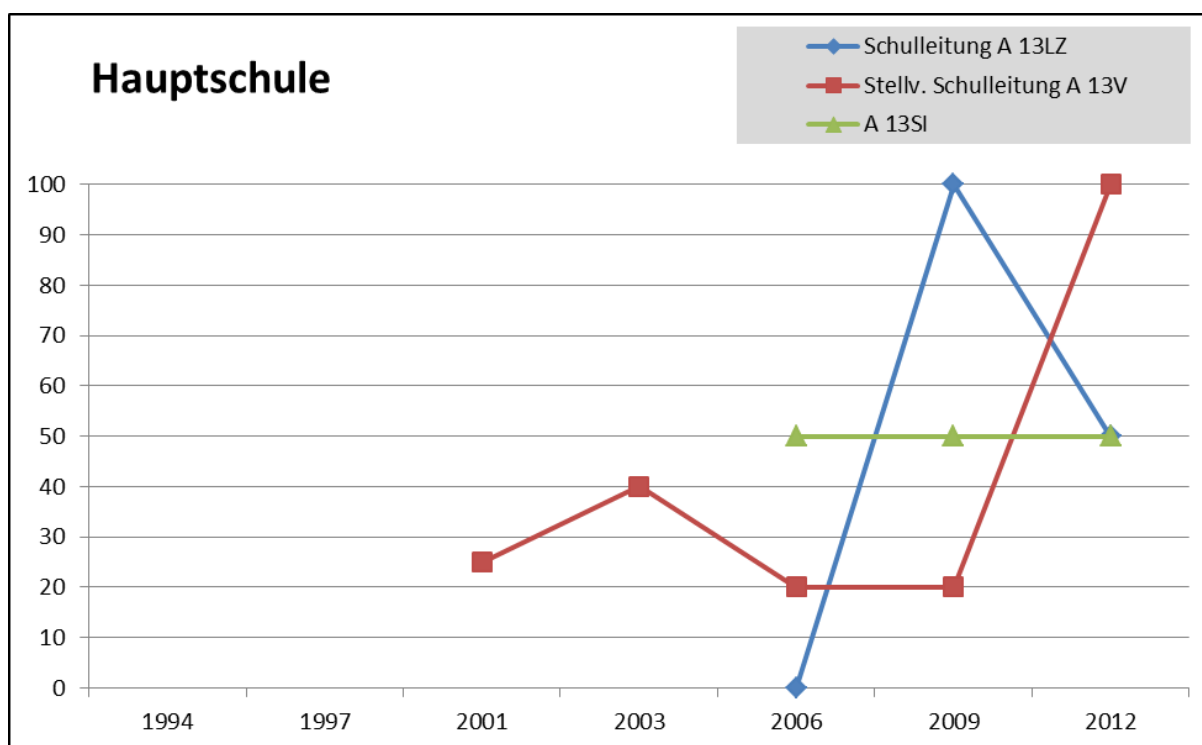


Bei den **Förderschulen** ist der Anteil der weiblichen Lehrkräfte insgesamt nur um 2%-Punkte rückläufig; entsprechend liegt der Gesamtanteil nunmehr bei 71,4 %.

Erfreulicherweise ist hier im Schulleitungsbereich (A 14LS) eine Steigerung um 33,3%-Punkte zu verzeichnen. Im Bereich der Stellvertretung (A 14VS) liegt die Zunahme zwar nur bei 3,3%-Punkten; entscheidend ist hier allerdings der überproportionale Gesamtanteil von 83,3%.

Die Fachleitungsstellen sind wie im vorigen Berichtszeitraum zu 100% mit Kolleginnen besetzt.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamts Stadt Oberhausen Hauptschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 02/2001 – 01/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten						Veränderung zu 2009
Jahr	02/ 2001	01/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen			56,8	62,0	66,1	+ 4,1
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	+ 0,0
A 13LZ			0,0	100,0	50,0	- 50,0
Stellvertretende Schulleitung A 13V	25,0	40,0	20,0	20,0	100,0	+ 80,0
A 12V			100,0	0,0		
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K					0,0	
A 13 S1			50,0	50,0	50,0	+ 0,0



Die **Hauptschulen** weisen bei stetiger Steigerung (letzte Fortschreibung 4,1%) einen Gesamtanteil weiblicher Lehrkräfte von 66,1% auf.

Gegenläufige Entwicklungen gab es im Bereich der A 13er Stellen:

Während sich der weibliche Anteil bei A 13LZ (Schulleitung) um 50%-Punkte verringerte, stieg A 13V (stellvertretende Schulleitung) um 80%-Punkte auf 100 % an.

Bei den Fachleitungsstellen liegt der Anteil der weiblichen Lehrkräfte unverändert bei 50%.

Aufgabenfelder der Moderatorin

Seit Juni 2012 ist die Stelle der Moderatorin der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen wieder besetzt. In der Zeit von 2010-2012 war die Stelle vakant.

In dieser Zeit bekamen die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in Oberhausen durch das Moderatorinnenteam aus Essen einige Fortbildungsangebote, denn diese haben einige ihrer Angebote stadtübergreifend angeboten. Dienstbesprechungen fanden in dieser Zeit nicht statt.

Die Aufgaben der Moderatorin liegen u.a. in der Planung und Durchführung von Dienstbesprechungen mit den Ansprechpartnerinnen der Grund-, Haupt-, und Förderschulen. Sie ist Multiplikatorin und gibt aktuelle Informationen, Hinweise auf Fortbildungen, Informationen zu aktuellen Veranstaltungen und Terminen an die Ansprechpartnerinnen weiter. Die Moderatorin arbeitet mit der Schulaufsicht zusammen und informiert Schulleiter und Schulleiterinnen auf deren Dienstbesprechungen über aktuelle Projekte und Konzeptarbeiten.

Gleichzeitig nimmt die Moderatorin an speziellen Fortbildungen oder Informationsveranstaltungen der Bezirksregierung teil.

Die Tätigkeit der Moderatorin in Oberhausen umfasste folgende Bereiche:

- Teilnahme an der Fortbildung: Gender Mainstreaming und Reflexive Koedukation (Basismodul)
- Teilnahme an Schulleiterdienstbesprechungen (Informationsaustausch)
- Zusammenführung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen
- Planung und Durchführung der Dienstbesprechung
- Teilnahme an Personalauswahlverfahren
- Informationsaustausch mit der Fachberaterin Gleichstellung der Bezirksregierung für einen Neustart in Oberhausen
- erste Kontaktaufnahme zu Kooperationspartnern und evtl. Netzwerkpartnern in Oberhausen (Schulberatungsstelle, Bildungsbüro)

Inhaltliche Themen der Dienstbesprechungen

- Kennenlernen und Informationsaustausch
- Aufgaben- und Arbeitsfelder der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen
- Rechtliche Grundlagen
- Themen- und Projektwünsche für den Neustart und die Weiterarbeit
- Personalauswahlverfahren

Im Januar 2013 hat die erste Dienstbesprechung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen stattgefunden. Festgelegt wurden in jedem Schuljahr zwei bis drei Sitzungen. Darüber hinaus sollen Fortbildungsangebote für die Ansprechpartnerinnen angeboten werden. Diese werden von der Moderatorin oder von Referenten geleitet.

Geplante Weiterarbeit

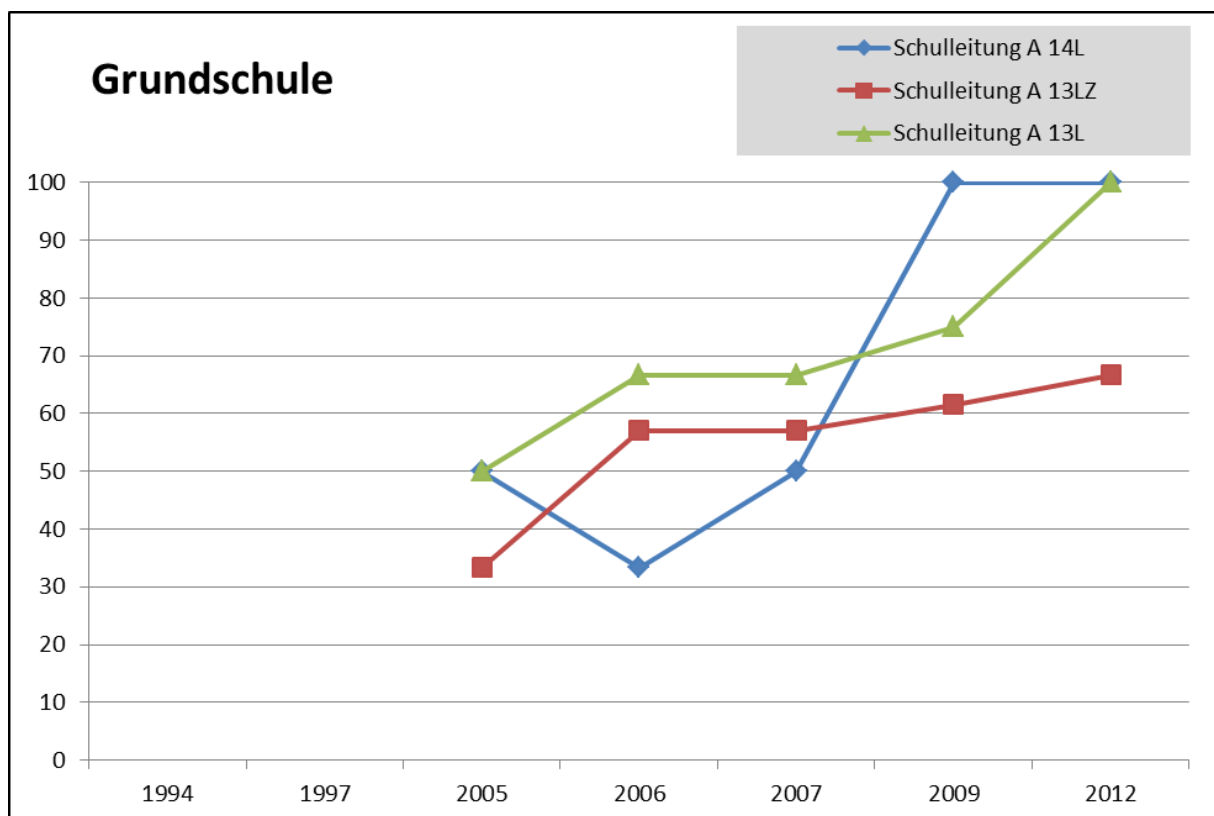
Neben einem regelmäßigen Informationsaustausch sind folgende Arbeitsthemen für eine Weiterarbeit von den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen gewünscht worden. Einige dieser Themen könnten als Fortbildungen für die Ansprechpartnerinnen angeboten werden.

- Aufgabenfelder der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (für neue Ansprechpartnerinnen)
- „Mädchen und Technik“ – Eröffnung von Praxisfeldern, die Mut machen
- Teilzeit - Erstellung eines Teilzeitkonzeptes für die Oberhausener Schulen (Handreichung)
- Mädchen- und Jungenförderung (wie lernen Jungen, wie Mädchen?)
- Geschlechtsspezifische Unterschiede – Welche Konzepte sind in der Schule notwendig?
- Gender Mainstreaming
- Kindeswohlgefährdung (auch: sexueller Missbrauch)
-

Zum Schuljahr 2013/2014 wird eine neue Kollegin die Stelle der Moderatorin für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen für das Schulamt der Stadt Oberhausen übernehmen.

Schulamt Remscheid

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt für die Stadt Remscheid Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 01/2005 – 12/2006 – 12/2007 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten						Veränderung zu 2009
Jahr	01/ 2005	12/ 2006	12/ 2007	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		89,6	90,0	91,0	90,3	- 0,7
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L	50,0	33,3	50,0	100,0	100,0	+ 0,0
Schulleitung A 13LZ	33,3	57,1	57,1	61,5	66,7	+ 5,2
Schulleitung A 13L	50,0	66,7	66,7	75,0	100,0	+ 25,0
Schulleitung A 12L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V	90,9	92,3	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12	42,8	42,8	42,8	50,0	50,0	+ 0,0



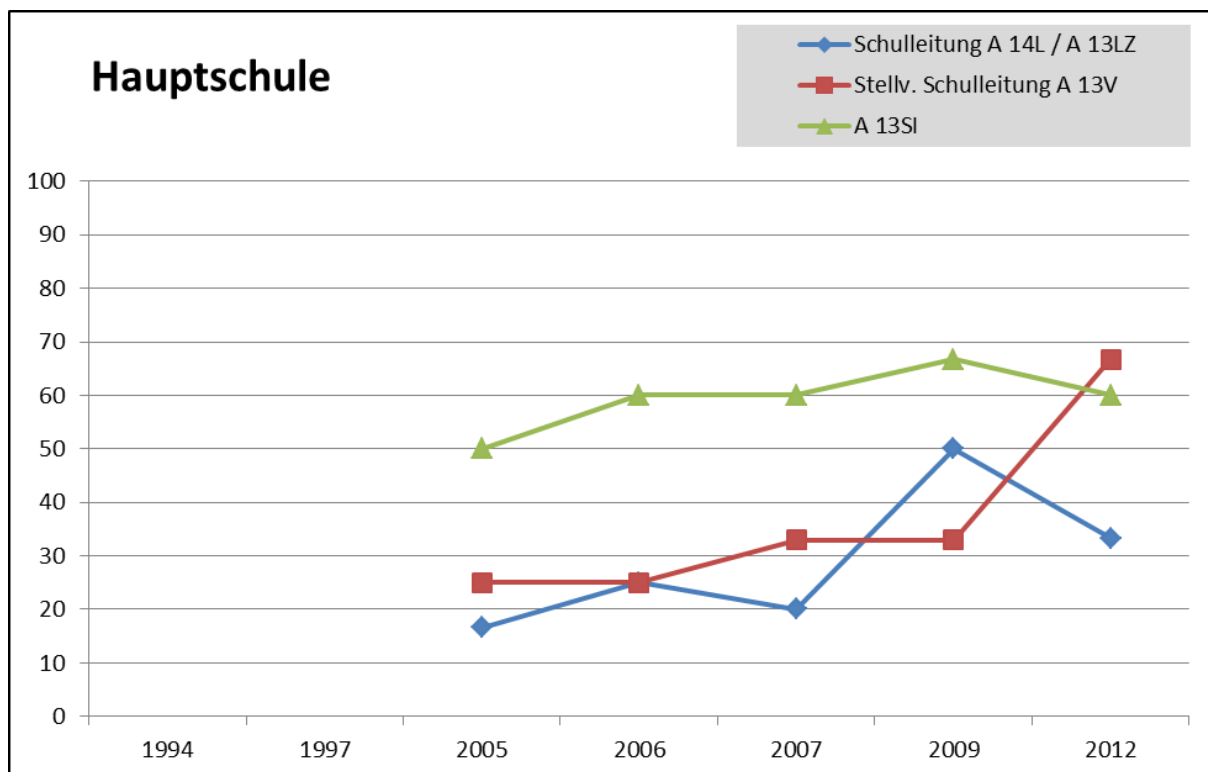
Mittlerweile sind 13 von 18 Schulleitungsstellen an Remscheider Grundschulen von Frauen besetzt. Alle stellvertretenden Schulleitungen sind von Frauen besetzt. Damit spiegelt sich die Wirklichkeit in den Lehrerkollegien wider.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt für die Stadt Remscheid						
Förderschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 01/2005 – 12/2006 – 12/2007 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten						Veränderung zu 2009
Jahr	01 2005	12/ 2006	12/ 2007	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		74,6	73,5	70,1	69,5	- 0,6
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 16						
A 15 LS	33,3	33,3	0,0	0,0	0,0	+ 0,0
A 14 LS				0,0	0,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V						
A 14 VS				0,0	0,0	+ 0,0
Fachleitung A 13						
A 15		100,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
A 14	100,0					
A 13 S1						

Eine Graphik erübrigt sich an dieser Stelle, da die Gruppen nur durch ein oder zwei Personen repräsentiert werden.

Zu den Förderschulen können aufgrund der geringen Anzahl von Funktionsstellen aus den erhobenen Daten keine verlässlichen Tendenzen abgeleitet werden.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt für die Stadt Remscheid						
Hauptschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 01/2005 – 12/2006 – 12/2007 – 12/2009 – 12/2012						Veränderung zu 2009
Daten in %-Punkten						
Jahr	01/2005	12/2006	12/2007	12/2009	12/2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		59,8	61,0	63,6	67,1	+ 3,5
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L/A 13LZ	16,6	25,0	20,0	50,0	33,3	- 16,7
A 14L			25,0	33,3	0,0	- 33,3
A 13LZ				100,0	66,7	- 33,3
A 13L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V	25,0	25,0	33,0	33,0	66,7	+ 33,7
A 12V	50,0	50,0	0,0	0,0		
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12/ A 13		0,0	0,0	50,0	66,6	+ 16,6
A 12					100,0	+ 0,0
A 13					50,0	+ 0,0
A 13 S1	50,0	60,0	60,0	66,7	60,0	- 6,7



Bei den (zum Teil auslaufenden) Hauptschulen hat sich der Frauenanteil in den Schulleitungen verringert. Die stellvertretenden Schulleitungen sind überwiegend von Frauen besetzt.

Entwicklung 2010 bis 2013

Schulamtsspezifische Maßnahmen:

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

Durch das Schulamt / die Schulrätin sowie durch die Moderatorin für Gleichstellungsfragen wurde z.B. in Schulleiterdienstbesprechungen oder auf Fortbildungen auf die Möglichkeiten der Frauenförderung hingewiesen.

Wiedereingliederung langfristig Beurlaubter:

Bei den Personalplanungen wird die Wiedereingliederung langfristig Beurlaubter, z.B. bei Elternzeit, berücksichtigt und unterstützt. Es wird auf das spezifische Fortbildungsangebot für Rückkehrerinnen hingewiesen.

Darüber hinaus wird informiert über

- Beratungsstellen (z.B.: Ansprechpartnerin im Schulamt)
- Kontaktadressen (Moderatorin/Ansprechpartnerinnen)
- rechtlicher Anspruch in Versetzungsverfahren
- wohnortnaher Einsatz nach Rückkehr aus der Elternzeit
- weitere Fortbildungsangebote

Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen:

Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen unterstützen ihre Kollegien vorrangig in den folgenden Bereichen.

- Beteiligung in schulscharfen Bewerbungsverfahren
- Beratung und Unterstützung der Vollzeit- und Teilzeitkräfte
- Information bei Fragen / Unsicherheiten in Gleichstellungsfragen
- Umsetzung der Mädchen und Jungen fördernden schulischen Angebote
- Beratung zu Fragen der reflexiven Koedukation
- Beratung zu Fragen des Gender Mainstreamings

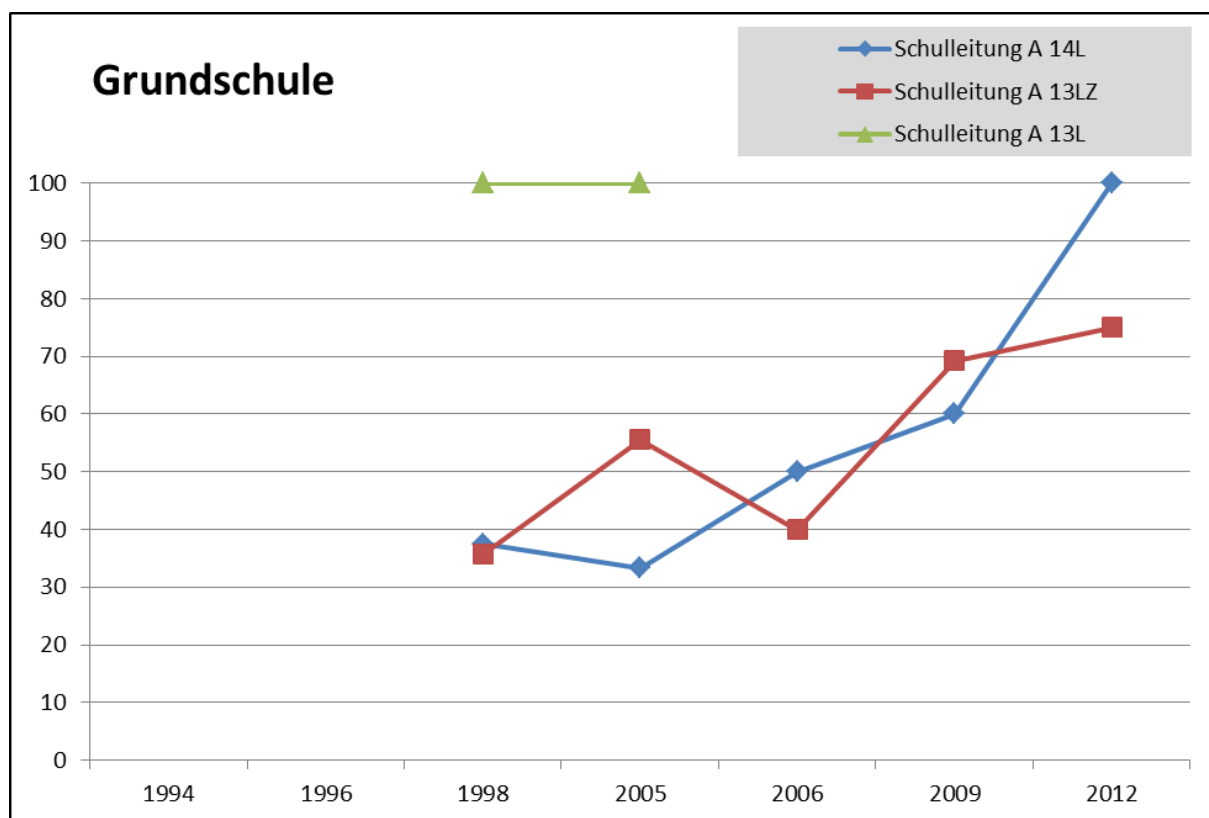
Maßnahmen der Schulen zur geschlechtergerechten Pädagogik:

An den Schulen finden Maßnahmen zur Mädchen- und Jungenförderung statt. Sie sind in unterschiedlicher Ausprägung an allen Schulen fester Bestandteil des Schulprogramms. Manche Angebote werden von externen Anbietern durchgeführt, manche durch weiter- und fortgebildete Lehrkräfte.

- Selbstbehauptungskurse für Mädchen
- Wendo
- Antiaggressionskurse für Jungen
- Theaterprojekt "Mein Körper gehört mir" (alle Remscheider Grundschulen)

Schulamt Solingen

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Stadt Solingen Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 12/1998 – 01/2005 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten						Veränderung zu 2009
Jahr	12/ 1998	01/ 2005	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	88,2	88,6	89,2	89,8	89,8	+ 0,0
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L	37,5	33,3	50,0	60,0	100,0	+ 40,0
Schulleitung A 13LZ	35,7	55,6	40,0	69,2	75,0	+ 5,8
Schulleitung A 13L	100,0	100,0				
Schulleitung A 12L	100,0	100,0	100,0	100,0		
Stellvertretende Schulleitung A 13V	83,3	80,0	87,5	100,0	100,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V	84,6	80,0	87,5	69,2	80,0	+ 10,8
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12	71,4	83,3	83,3	83,3	85,7	+ 2,4

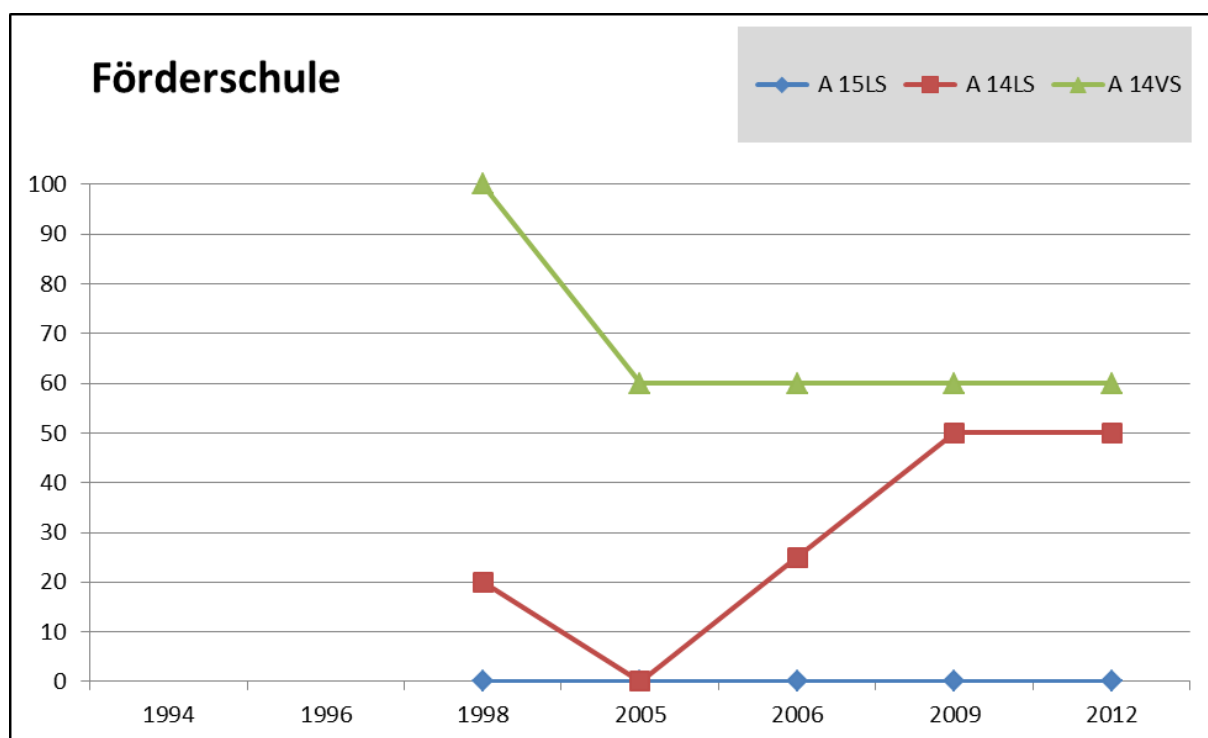


Grundschulen

Im Fortschreibungszeitraum 12/2009 bis 12/2012 lässt sich im Grundschulbereich eine Konstanz des Lehrerinnenanteils von 89,8% feststellen. Der Anteil der Frauen in Funktionsstellen nahm im gleichen Zeitraum um 40,0%-Punkte (A14L) stark zu, im Bereich A13LZ um 5,8%-Punkte. Nunmehr bekleiden ausschließlich Frauen (100%) A14L-Schulleitungsstellen, in der Besoldungsgruppe A 13LZ beträgt der Frauenanteil nun 75,0%. Auch stellvertretender Schulleitungsstellen A13V werden – wie bereits 2009 - ausschließlich von Frauen besetzt (100%). Bei den A12V-Stellen ist durch den Anstieg von 10,8%-Punkte nach einem Rückgang 2009 (69,2%) nahezu der Wert von 2006 (87,5%) wieder erreicht. Die Fachleitungen A12 bekleiden mit einem leichten Anstieg von 2,4%-Punkten jetzt 85,7% Frauen.

Fazit: Der Anteil der Frauen in höher dotierten Führungspositionen hat nach einem stetigen Anstieg in Teilbereichen erstmals 100% erreicht und übersteigt somit den Gesamtanteil der Lehrerinnen (89,8%) an Grundschulen der Stadt.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Stadt Solingen						
Förderschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 12/1998 – 01/2005 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten						Veränderung zu 2009
Jahr	12/ 1998	01/ 2005	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	68,6	73,4	74,2	75,3	74,2	- 1,1
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 16						
A 15 LS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	+ 0,0
A 14 LS	20,0	0,0	25,0	50,0	50,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V						
A 14 VS	100,0	60,0	60,0	60,0	60,0	+ 0,0
Fachleitung A 13	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
A 15						
A 14						
A 13 S1						

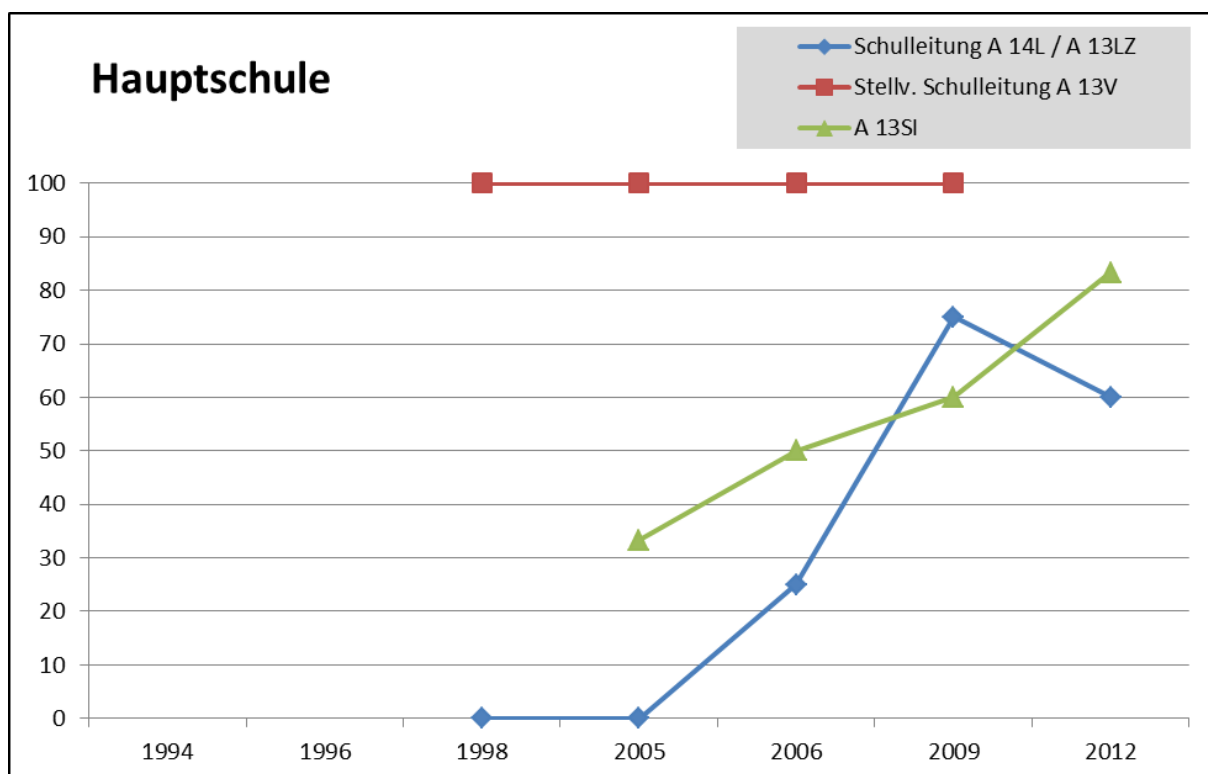


Förderschulen

Im Bereich der Förderschulen sank der Anteil der Lehrerinnen leicht um 1,1%-Punkte auf 74,2%. Bei den Funktionsstellen sind keine Veränderungen gegenüber dem letzten Fortschreibungszeitraum zu verzeichnen. So bekleiden 50% Frauen eine Schulleitungsstelle A 14 LS, 60% eine Stellvertretende Schulleitung A 14 VS. Fachleitungsstellen A 13 werden zu 100% wie zuvor von Frauen bekleidet.

Fazit: Im Förderschulbereich nehmen – ausgenommen der Fachleitung – etwa die Hälfte der Führungspositionen Frauen ein. Diese Relation spiegelt noch nicht den Gesamtanteil der Lehrerinnen (74,2%) wider.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Stadt Solingen						
Hauptschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 12/1998 – 01/2005 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten						Veränderung zu 2009
Jahr	12/ 1998	01/ 2005	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	63,1	67,4	70,2	74,0	74,0	+ 0,0
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L/A 13LZ	0,0	0,0	25,0	75,0	60,0	- 15,0
A 14				66,7	50,0	- 16,7
A 13LZ				100,0	66,7	- 33,3
A 13L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V	100,0	100,0	100,0	100,0		
A 12V	100,0	100,0	100,0			
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12			100,0	100,0	100,0	+ 0,0
A 13 S1		33,3	50,0	60,0	83,3	+ 23,3



Hauptschulen

Im Hauptschulbereich arbeiten unverändert zum vorigen Zeitraum 74,0% Lehrerinnen. Ein Rückgang des Frauenanteils bei den Funktionsstellen A14L/A13LZ um 15,0%-, 16,7%- und 33,3%-Prozentpunkte ist durch die Schließung von zwei Hauptschulen zu erklären. Frauen bekleiden nun mit 60,0%, 50,0% und 66,7% weniger Funktionsstellen als der Anteil der Lehrerinnen insgesamt widerspiegelt. Bei der Funktionsstelle A13 S1 verzeichnen wir einen Anstieg des Frauenanteils um 23,3%-Prozentpunkte auf 83,0%.

Fazit und Ausblick:

In den Hauptschulen ist der Anteil der Schulleiterinnen aufgrund von Schließung gesunken und entspricht nicht mehr ganz dem Gesamtanteil der Lehrerinnen. Eine der beiden noch bestehenden Hauptschulen wird zum Schuljahr 2013/14 sukzessive aufgelöst, so dass diese Position künftig nur bedingt fortgeschrieben werden kann.

Inhaltliche Schwerpunkte der Arbeit mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellung im Schulamt für die Stadt Solingen

Maßnahmenfeld		
Propagierung des Frauenförderplans		
Ziel		
Bekanntmachung der Fortschreibung des FFP und Sensibilisierung		
Teilziele	Schritte zur Umsetzung	Überprüfung
Akzeptanz für die Maßnahme und den FFP Sensibilisierung der Verantwortlichen für Personalentscheidungen	Veröffentlichung an Grund-, Haupt- und Förderschulen Vorstellen in <ul style="list-style-type: none"> • Schulleiterdienstbesprechungen • Arbeitskreisen für Ansprechpartnerinnen • Personalratssitzungen • Ausschuss für Schule und Weiterbildung 	

Maßnahmenfeld		
Teilzeit		
Ziel		
Vereinbarkeit von Familie und Beruf		
Teilziele	Schritte zur Umsetzung	Überprüfung
Berücksichtigung der Rechte von teilzeitbeschäftigten Kolleginnen	Information der Ansprechpartnerinnen über die aktualisierte Gesetzeslage; zusammenfassendes Paper mit Regelungen und Empfehlungen. Umsetzung über Lehrerkonferenzen durch die Ansprechpartnerinnen.	Erfahrungsaustausch in den Arbeitskreisen Anwendung des Handouts

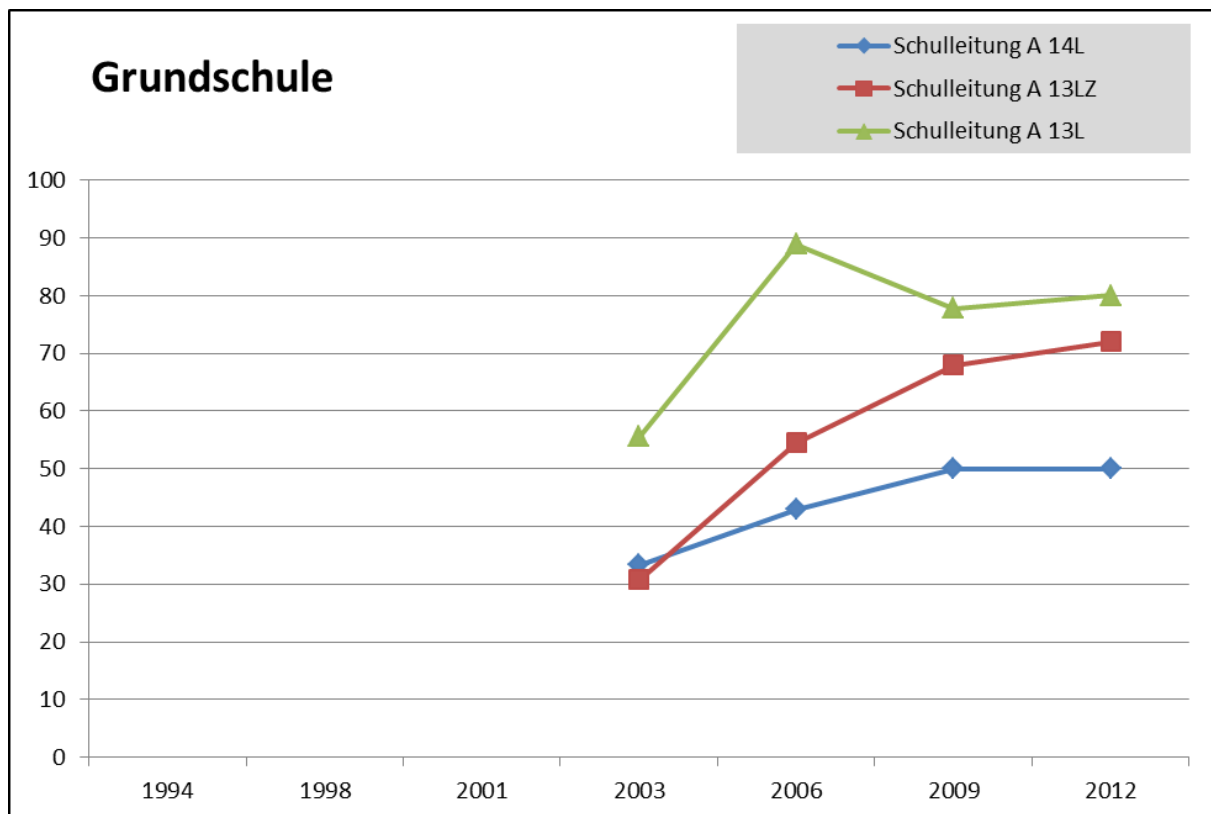
Maßnahmenfeld		
Fortbildung beruflicher Entwicklung		
Ziel		
Qualifizierung von Frauen für ihre berufliche Entwicklung		
Teilziele	Schritte zur Umsetzung	Überprüfung
Qualifizierung für Leitungsfunktionen Abbau von Unterrepräsentation von Frauen in Beförderungsämtern	Im Fortschreibungszeitraum existierte ein lokaler Arbeitskreis zur Steigerung der Frauenquote in Schulleitungspositionen. Zielgruppe: An Funktionsstellen interessierte Lehrkräfte Die in 6-wöchigem Rhythmus stattfindenden Treffen leitete ein erfahrenes Moderatoren-Team.	Die Steigerung der Frauenquote in Leitungsfunktionen zeigt, dass interessierte Frauen dieses Angebot für ihre persönliche Karriere- und Lebensplanung nutzen.
	Propagierung in Dienstbesprechungen und Gesprächskreisen für an Schulleitung interessierte Frauen	

Maßnahmenfeld Ansprechpartnerinnen für Gleichstellung		
Ziel Unterstützung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in ihrer Arbeit		
Teilziele	Schritte zur Umsetzung	Überprüfung
Bestellung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen	Bestellung zum Schuljahresanfang; ggf. schriftliche Erinnerung oder Aufforderung durch die Schulleiterdienstbesprechung	Listenföhrung
Vorstellen des Frauenförderplans Unterstützung der Ansprechpartnerinnen in ihrer Arbeit	Fortbildung Datum: 22.03.2011 Ort: GS Weyer, Solingen Datum: 15.05.2012 Ort: GS Weyer, Solingen Datum: 15.01.2013 Ort: GS Weyer, Solingen <ul style="list-style-type: none"> • Aufgaben in der Eigenverantwortlichen Schule ab 1.08.2013 • Beteiligung an schulscharfen Einstellungsverfahren • Beratung und Unterstützung der Vollzeit- und Teilzeitkräfte • Umsetzung der Jungen- und Mädchenförderung • Beratung zu Fragen der reflexiven Koedukation 	Austausch im Arbeitskreis und nachfolgend über e-mail Information Vortrag und Austausch

Maßnahmenfeld Reflexive Koedukation		
Ziel Maßnahmen der Schulen zur geschlechtergerechten Pädagogik		
Teilziele	Schritte zur Umsetzung	Überprüfung
Information und Beratung der Ansprechpartnerinnen bei der Durchführung von Mädchen- und Jungen fördernden Maßnahmen Gender bezogene Kriterien im Qualitätstableau der Qualitätsanalyse	Intensive Zusammenarbeit der Ansprechpartnerinnen mit der Gleichstellungsstelle der Stadt Solingen, u.a. aus folgenden Bereichen: <ul style="list-style-type: none"> • Selbstbehauptungskurse für Mädchen • Antiaggressionskurse für Jungen • Sozialkompetenztraining für beide Geschlechter (Klassen) • Theaterprojekt „Mein Körper gehört mir“ • Umsetzung der Gender- Merkmale an der eigenen Schule 	Berichte der Ansprechpartnerinnen über Erfahrungen und über an der eigenen Schule durchgeführte Fortbildungen und Kurse; gegenseitiger Austausch. Austausch im Arbeitskreis

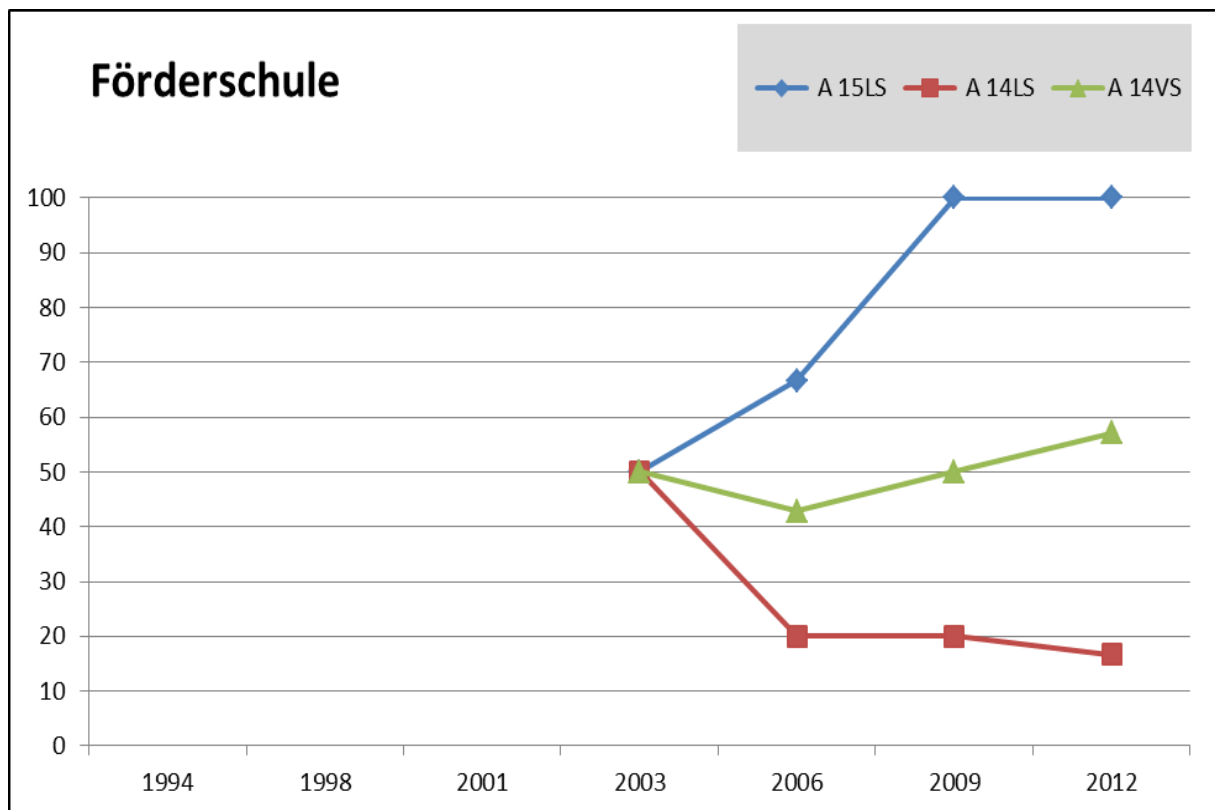
Schulamt Viersen

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Viersen Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten						Veränderung zu 2009
Jahr		12/2003	12/2006	12/2009	12/2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		89,0	89,7	91,0	91,8	+ 0,8
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L		33,3	42,9	50,0	50,0	+ 0,0
Schulleitung A 13LZ		30,8	54,5	67,9	72,0	+ 4,1
Schulleitung A 13L		55,6	88,9	77,8	80,0	+ 2,2
Schulleitung A 12L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V		75,0	75,0	80,0	50,0	- 30,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V		86,7	85,7	90,9	94,1	+ 3,2
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12			66,7	100,0	100,0	+ 0,0



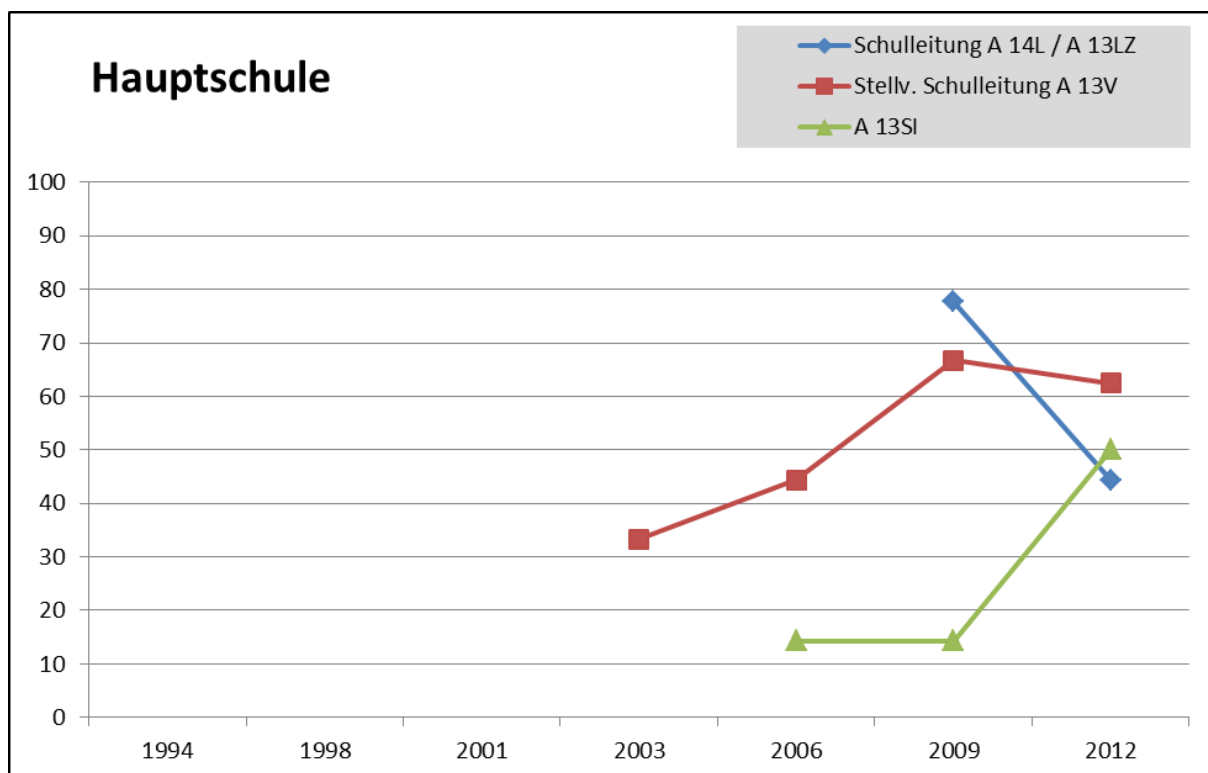
Im Grundschulbereich ist eine kontinuierliche Steigerung in der Besoldungsgruppe A 13 LZ zu verzeichnen. Die Veränderungen in der Schullandschaft einzelner Kommunen sind hierfür der Hintergrund. Durch Schließung und Neuerrichtung von Schulen entstehen größere Systeme und damit einhergehend verändert sich die Bewertung der Leitungsstellen (Grefrath, Kempen, Viersen).

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamts Viersen Förderschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten						Veränderung zu 2009
Jahr		12/2003	12/2006	12/2009	12/2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		75,0	71,2	75,2	76,2	+ 1,0
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 16						
A 15 LS		50,0	66,7	100,0	100,0	+ 0,0
A 14 LS		50,0	20,0	20,0	16,7	- 3,3
Stellvertretende Schulleitung A 15V						
A 14 VS		50,0	42,9	50,0	57,1	+ 7,1
Fachleitung A 13						
A 15			100,0	50,0	50,0	+ 0,0
A 14						
A 13 S1				100,0		



Im Förderschulbereich gab es keine Veränderungen in der Besetzung der Leitungsstellen seit 2010. Von den drei Schulleiterstellen mit der Besoldungsgruppe A 15 werden zwei von Frauen besetzt.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Viersen						
Hauptschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012						Veränderung zu 2009
Daten in %-Punkten						
Jahr		12/2003	12/2006	12/2009	12/2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		55,0	57,2	58,3	59,8	+ 1,5
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L/A 13LZ				77,7	44,4	- 33,3
A 14L				14,3	42,5	+ 28,2
A 13LZ				50,0	50,0	+ 0,0
A 13L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V		33,3	44,4	66,7	62,5	- 4,2
A 12V			50,0	0,0	0,0	+ 0,0
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K			100,0	100,0	100,0	+ 0,0
Fachleitung A 12			100,0	100,0	100,0	+ 0,0
A 13 S1			14,3	14,3	50,0	- 35,7



Im Hauptschulbereich änderte sich die Struktur in den Kommunen dadurch, dass Schulen sukzessive auslaufen bzw. geschlossen wurden. Lange vakante Leitungsstellen wurden mit Frauen besetzt (Nettetal, Viersen, Grefrath). Diese Stellen wurden aufgrund zurückgehender Schülerzahlen mit einer anderen Besoldungsgruppe ausgeschrieben.

Fazit für alle Schulformen

Der Anteil der Frauen in Schulleitung steigt kontinuierlich. Die Veränderungen in der Schullandschaft einzelner Kommunen führt dazu, dass Besoldungsgruppen anders ausgeschrieben werden. Zum einen werden Schulen geschlossen (HS, GS) oder aber Schulen werden zu insgesamt größeren Systemen zusammengelegt. Ein zurzeit gesellschaftlicher Gesichtspunkt ist der Rückgang der Schülerzahlen und viele noch nicht verwirklichte Projekte (Einführung der eigenverantwortlichen Schule zum 01.08.2013, Inklusion, Sekundarschule u.a.). Hier werden die nächsten Jahre zeigen, was realistisch umgesetzt werden kann.

Die Vereinbarkeit von Familie und Funktionsstelle bleibt für viele Lehrerinnen weiterhin schwer vorstellbar, da sie vor allem familiär organisiert und getragen werden muss. Dies veranlasst Frauen teilweise immer noch dazu, diese Entscheidung auf einen späteren Lebensabschnitt zu verschieben oder ganz darauf zu verzichten. Positiv zu erwähnen ist jedoch, dass die meisten Funktionsinteressierten der schulamtsinternen Informationsveranstaltung weiblichen Geschlechtes waren.

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 wurde in 2011 und 2012 als Informationsveranstaltung für Funktionsinteressierte jeweils an drei Nachmittagen angeboten.

In der Zusammenarbeit mit den Ansprechpartnerinnen haben sich Schwerpunkte herausgebildet, die zum einen die geschlechtergerechte Erziehung in den Blick nehmen und zum anderen die Schulung der Ansprechpartnerinnen auf die erweiterten Aufgabenfelder mit Einführung der eigenverantwortlichen Schule. Unter diesen Gesichtspunkten wurden Fortbildungsveranstaltungen ausgewählt und angeboten.

Eine spezielle eintägige Veranstaltung für alle Schulleitungen des Kreises Viersen (drei Gruppen) wird vom Schulamt Viersen verbindlich für die Schulformen Haupt-, Grund- und Förderschulen mit Rechtsanwalt J. Mellinghaus (Fortbildungsakademie des Innenministeriums NRW) durchgeführt. Dabei werden die juristischen Aspekte bei gleichstellungsrelevanten Entscheidungen und die Rolle der Ansprechpartnerin in der eigenverantwortlichen Schule dargestellt. Die erste Veranstaltung findet im April 2013 für die Haupt- und Förderschulen statt, die Grundschulen werden an zwei weiteren Terminen im September 2013 und nach den Herbstferien 2013 berücksichtigt.

Im kommenden Schuljahr wird der Aspekt „Teilzeit“ und „Inklusion“ 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 und das erweiterte Aufgabengebiet der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen mit Einführung der eigenverantwortlichen Schule am 01.08.2013.

Propagierung des **Frauenförderplans 2010** für das Schulamt für den Kreis Viersen und seine Bedeutung für die Schule als ein Instrument zur Förderung der Gleichstellung

Propagierung des **Rückmeldebogens** als Reflexionsgrundlage zur Bestimmung des IST-Zustandes sowie Zielformulierung und Perspektiven der einzelnen Schulen

Informationen zur Durchführung des „**Girls Days**“ an Haupt- und Förderschulen

Gender Mainstreaming - besonders der Aspekt „gendergerechtes Schulprogramm“

Zur Thematik der „Jungenförderung“ und „Mädchenförderung“ werden regelmäßig fortführende Veranstaltungen angeboten:

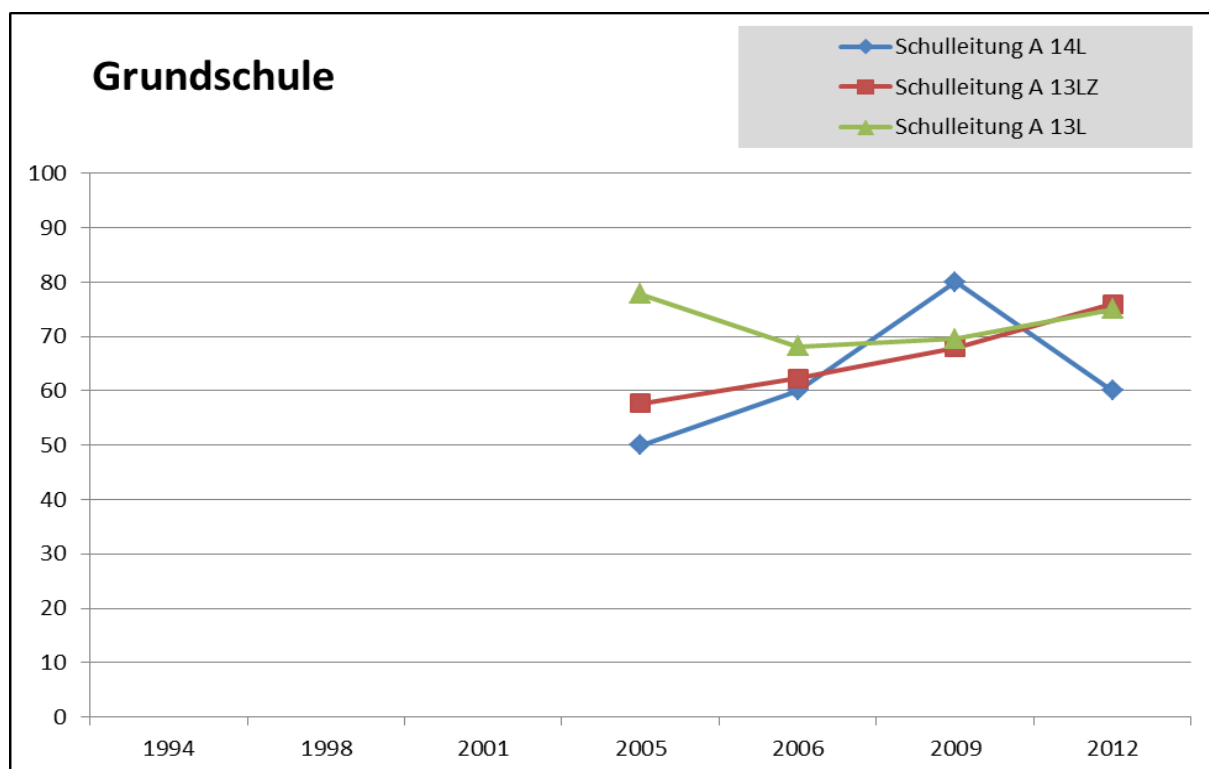
- **Reflexive Koedukation** - „Jungen lernen anders – Mädchen auch“
- **Jungenförderung**

Zusammenarbeit mit den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und Jugendämtern:

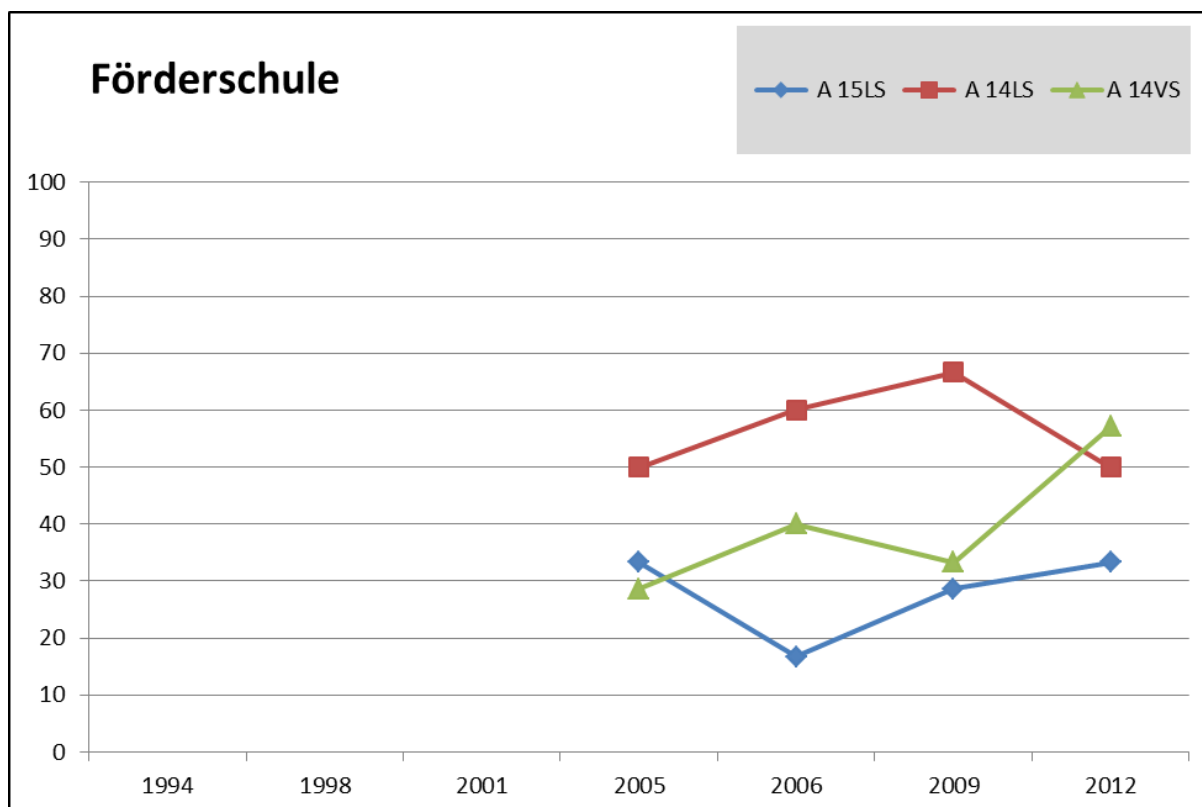
- Erstellung eines **Netzwerkes** zwischen Ansprechpartnerinnen und kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sowie den zuständigen Jugendämtern
- Bekanntmachen und Mitarbeit am „**Runden Tisch zur Bekämpfung der häuslichen Gewalt**“
- Kontaktaufnahme und Zusammenarbeit mit den **Gleichstellungsstellen** 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

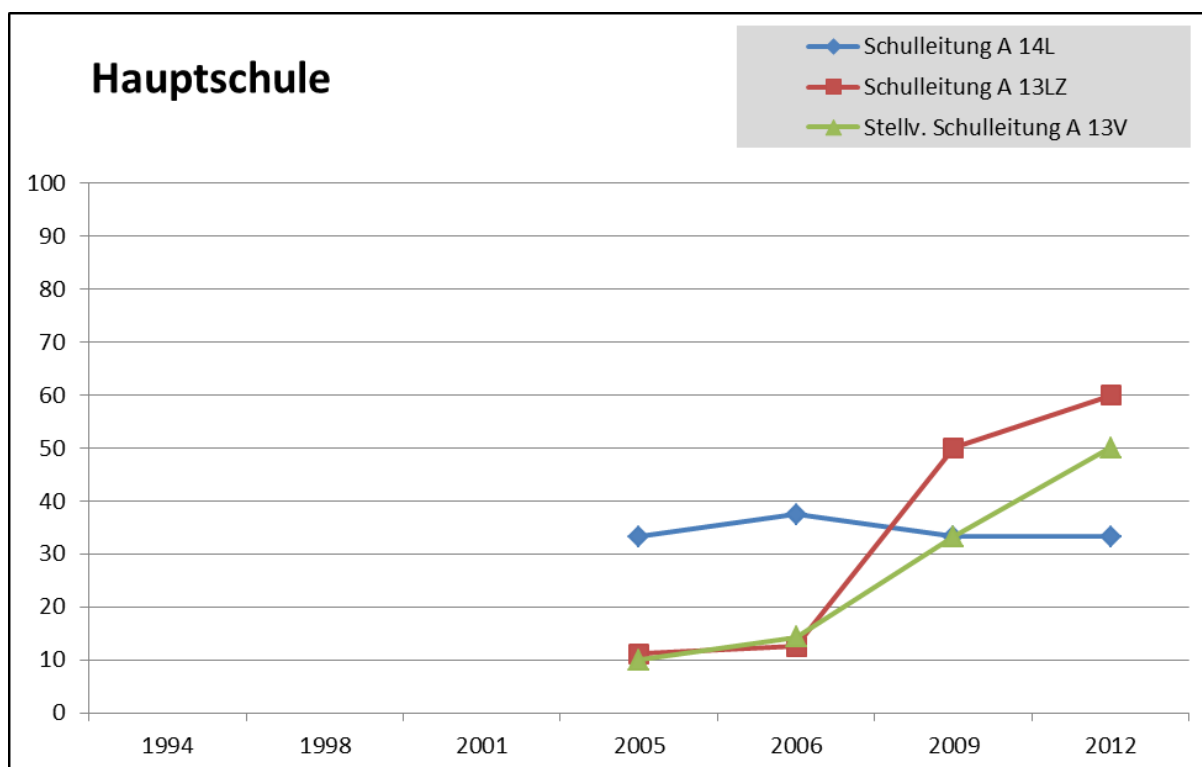
Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt für die Stadt Wesel						
Grundschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht – 01/2005 - 12/2006 – 12/2009 – 12/2012						Veränderung zu 2009
Daten in %-Punkten						
Jahr		01/2005	12/2006	12/2009	12/2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		89,4	89,6	91,0	91,8	+ 0,8
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L		50,0	60,0	80,0	60,0	- 20,0
Schulleitung A 13LZ		57,7	62,3	68,0	76,0	+ 8,0
Schulleitung A 13L		77,8	68,2	69,6	75,0	+ 5,4
Schulleitung A 12L				100,0		
Stellvertretende Schulleitung A 13V		66,7	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V		80,0	74,5	79,4	90,6	+ 11,2
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12		78,5	76,9	76,9	91,6	+ 14,7



Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt für die Stadt Wesel						
Förderschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 01/2005 - 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten						Veränderung zu 2009
Jahr		01/2005	12/2006	12/2009	12/2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		71,5	70,3	70,9	70,8	+ 0,1
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 16						
A 15 LS		33,3	16,7	28,6	33,3	+ 4,7
A 14 LS		50,0	60,0	66,7	50,0	- 16,7
Stellvertretende Schulleitung A 15V						
A 14 VS		28,6	40,0	33,3	57,1	+ 23,8
Fachleitung A 13						
A 15						
A 14		50,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0
A 13 S1		100,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0



Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt für die Stadt Wesel						
Hauptschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 12/2005 - 12/2006 – 12/2009 – 12/2012						Veränderung zu 2009
Daten in %-Punkten						
Jahr		12/2005	12/2006	12/2009	12/2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		53,3	53,6	57,7	57,4	- 0,3
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 14L		33,3	37,5	33,3	33,3	+ 0,0
Schulleitung A 13LZ		11,1	12,5	50,0	60,0	+ 10,0
A 13L						
Stellvertretende Schulleitung A 13V		10,0	14,3	33,3	50,0	+ 16,7
A 12V		11,1	20,0	33,3	28,6	- 4,7
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K						
Fachleitung A 12			0,0	0,0	0,0	+ 0,0
A 13 S1		0,0	16,7	10,0	0,0	- 10,0



Stellungnahme zu den statistischen Daten

Beim Vergleich der aktuellen Daten mit denen des zurzeit gültigen Frauenförderplans fällt im Bereich der **Grundschulen** bei den A14 Stellen ein Rückgang um 20% auf. Dies ist dem demografischen Wandel geschuldet, der bei der Neuausschreibung von Schulleitungsstellen auch zu einer Neubewertung der Besoldungsgruppe führt. Darüber hinaus sind in allen anderen Besoldungsstufen Zunahmen des Anteils der Frauen zu verzeichnen.

Bei den **Hauptschulen** zeigt sich trotz der schwierigen Situation dieser Schulform eine stabile positive Entwicklung bei der Besetzung von Funktionsstellen mit Frauen.

Bei den **Förderschulen** ist die Steigerung des Frauenanteils in A14VS erheblich und zeigt zum ersten Mal einen Wert, der dem Anteil von Frauen in den Kollegien näher kommt. Bedauerlich ist der Rückgang in A14LS, hier besteht Entwicklungsbedarf.

Zusammenarbeit mit den Moderatorinnen für Ansprechpartnerinnen und der Gleichstellungsbeauftragten

Im Berichtszeitraum kam es zu einem erneuten Wechsel bei den Moderatorinnen. Sie arbeiten in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten des Schulamtes und übernehmen wesentliche Teile der Veranstaltungen. Sie entwickeln neue Themenfelder und machen Vorschläge für die thematische Ausrichtung der regelmäßig stattfindenden Arbeitskreistreffen. Häufig stehen sie den Ansprechpartnerinnen bei Rückfragen zur Verfügung.

Fortbildungsangebote und Inhalte von Arbeitskreisen für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Im Berichtszeitraum 2010 - 2012 fand einmal pro Halbjahr ein Arbeitskreis für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen statt (Grund-, Haupt- und Förderschulen).

Aufgrund der hohen Teilnehmerzahlen und der Größe des Kreises wurden die Veranstaltungen in der Regel links- und rechtsrheinisch angeboten.

Neben der Erarbeitung neuer Themenbereiche war sowohl der Erfahrungsaustausch der Teilnehmerinnen untereinander als auch der Austausch von Arbeitsergebnissen ein wichtiger Bestandteil der Arbeitskreise.

Durch Wechsel der Ansprechpartnerinnen wurden einige Themenkreise auf Wunsch der Teilnehmerinnen regelmäßig angeboten (Teilzeit/ Aufgaben der Ansprechpartnerinnen).

Um eine direkte und zeitnahe Kommunikation von Informationen und Terminen zu ermöglichen, wurde ein kontinuierlich aktualisierter Email-Verteiler eingesetzt.

Einige Themen wurden im Rahmen der Netzwerkarbeit in Zusammenarbeit mit dem Kompetenzteam im Kreis Wesel und eingeladenen Referenten und Referentinnen moderiert.

Inhaltliche Themen der Arbeitskreise und Fortbildungen waren:

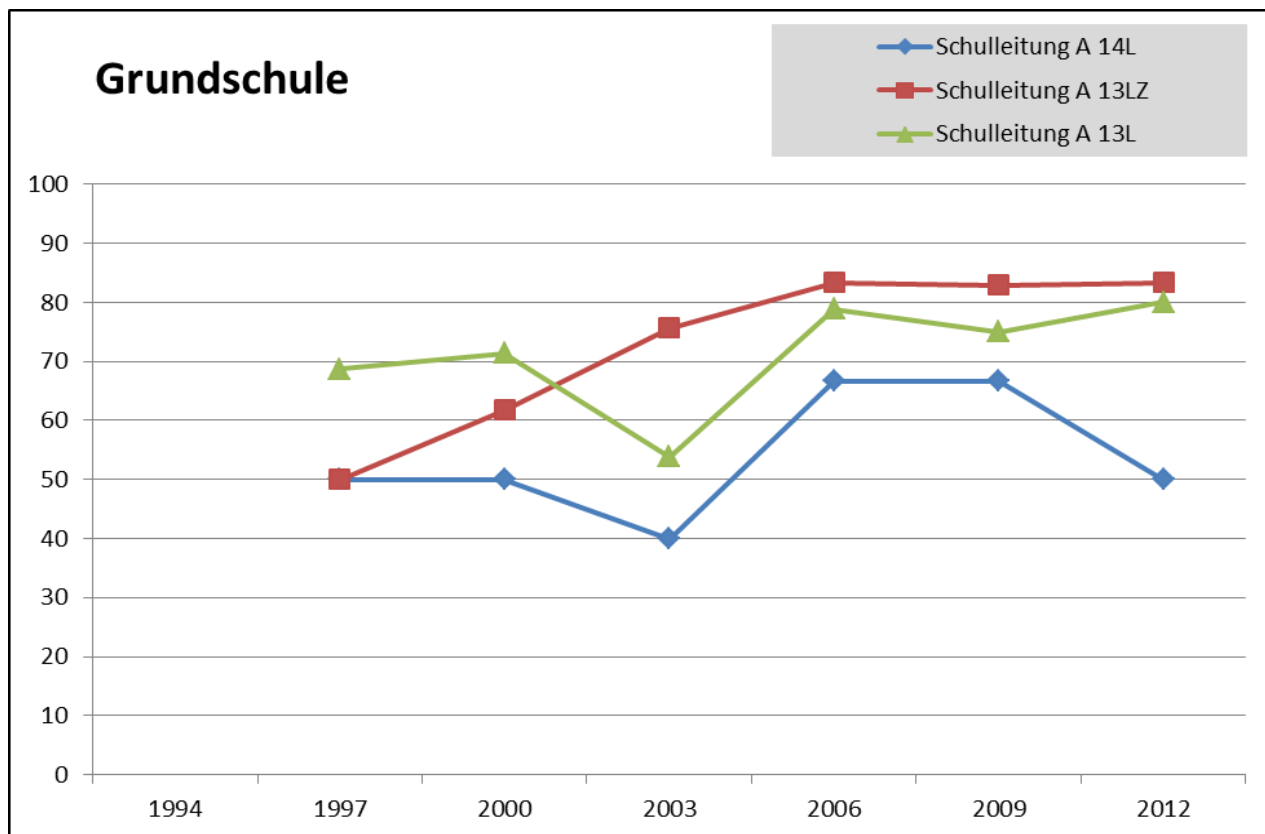
- ⇒ Aufgaben und Tätigkeitsfelder für neue Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen - Auseinandersetzung mit rechtlichen Grundlagen sowie praktischen Umsetzungsmöglichkeiten der Arbeit
- ⇒ Bekanntmachung der Fortschreibung des FFP und Sensibilisierung für die Maßnahme - Information über die Entwicklung/ Akzeptanz für die Maßnahme und Sensibilisierung der Verantwortlichen für Personalentscheidungen
- ⇒ Veränderungen der Aufgaben und Rolle der Ansprechpartnerinnen im Hinblick auf die eigenverantwortliche Schule unter besonderer Berücksichtigung der Rechtsgrundlagen
- ⇒ Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter Berücksichtigung der Belange von teilzeitbeschäftigten Kolleginnen – Information über Gesetzesänderungen/ Teilzeitkonzepte im Schulprogramm
- ⇒ Migration - Auseinandersetzung mit dem Thema unter besonderer Berücksichtigung der Aspekte Jungenrolle/ Mädchenrolle, Zusammenarbeit Schule-Elternhaus, Hintergründe für interkulturelle Konflikte, Mehrsprachigkeit
- ⇒ Inklusion – Heterogenität und Vielfalt in unseren Schulen

Ausblick auf die weitere Arbeit

- ⇒ Genderaspekte im Schulprogramm
- ⇒ Veranstaltungen zur neuen Rechtslage (eigenverantwortliche Schule)
- ⇒ Regelmäßig Einführungen für die neuen Ansprechpartnerinnen zu Beginn des Schuljahres

Schulamt Wuppertal

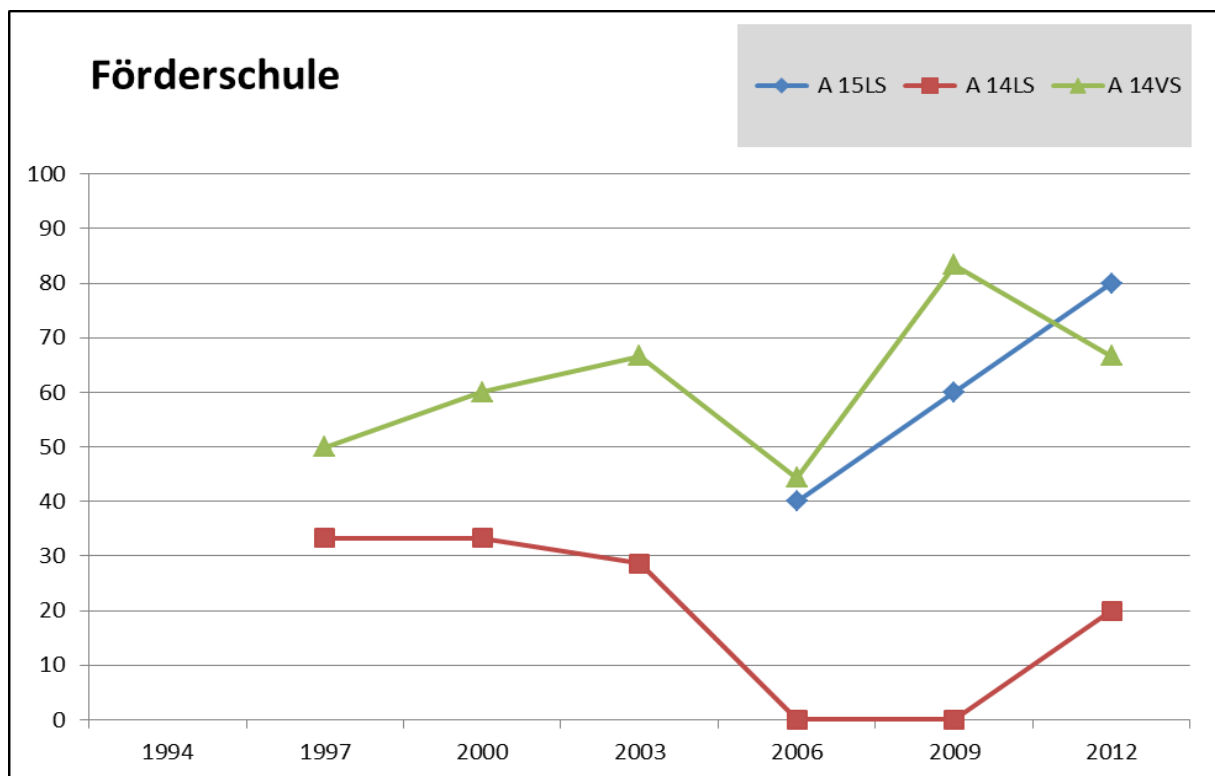
Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt für die Stadt Wuppertal							Veränderung zu 2009
Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 10/1997 – 10/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten							
Jahr	10/ 1997	10/ 2000	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	87,9	88,6	90,0	92,3	93,1	93,3	+ 0,2
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L	50,0	50,0	40,0	66,7	66,7	50,0	- 16,7
Schulleitung A 13LZ	50,0	61,8	75,7	83,3	82,9	83,3	+ 0,4
Schulleitung A 13L	68,75	71,4	53,8	78,9	75,0	80,0	+ 5,0
Schulleitung A 12L						100,0	+ 100,0
Stellvertretende Schulleitung A 13V	50,0	60,0	66,7	75,0	0,0		
Stellvertretende Schulleitung A 12V	65,4	78,8	76,0	75,0	81,5	95,8	+ 14,3
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12	92,6	92,3	98,6	91,8	100,0	100,0	+ 0,0



Die Gesamtanzahl der weiblichen Lehrkräfte an Grundschulen ist insgesamt noch einmal leicht gestiegen.

Eine Bewertung der Entwicklung des Frauenanteils an Beförderungsstellen ist nur sehr schwer möglich. Prozentuale Veränderungen ergeben sich wesentlich aus der Veränderung der Schullandschaft. So ist das starke Absinken des Anteils bei A 14 –Schulleitungsstellen (in absoluten Zahlen: zwei Stellen) ausschließlich dem Wegfall von A 14 -Stellen aufgrund sinkender Schülerzahlen geschuldet. Auch wird jetzt in Wuppertal wieder eine Grundschule mit einer A 12L -Stelle geleitet. In gleicher Weise sind die Veränderungen bei den Stellen der stellvertretenden Schulleitungen zu interpretieren. Die Quote ist immer noch deutlich erfüllt. Die Fachleitungsstellen sind ausschließlich von Frauen besetzt.

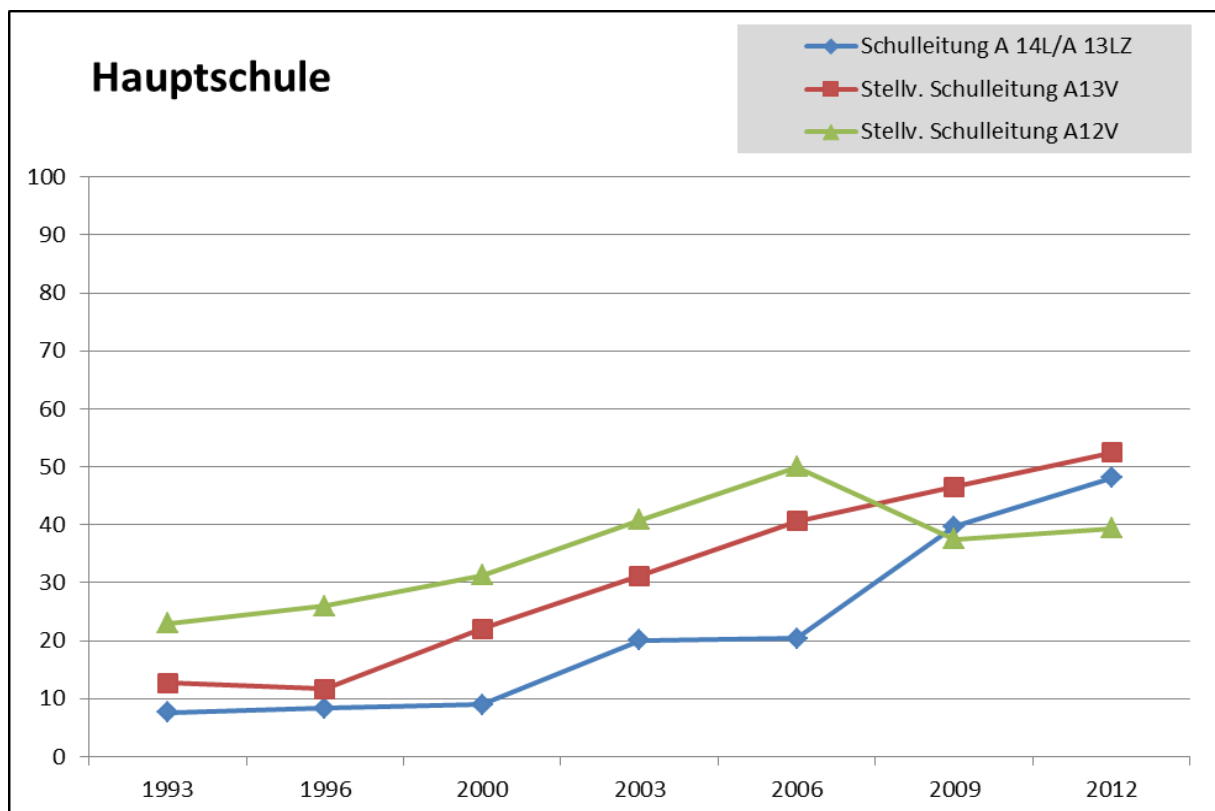
Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt für die Stadt Wuppertal							
Förderschulen							
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 10/1997– 10/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2009
Jahr	10/ 1997	10/ 2000	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	75,0	74,1	75,2	77,4	74,8	74,4	- 0,4
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 16							
A 15 LS				40,0	60,0	80,0	+ 20,0
A 14 LS	33,3	33,3	28,6	0,0	0,0	20,0	+ 20,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V							
A 14 VS	50,0	60,0	66,7	44,4	83,3	66,7	- 16,6
Fachleitung A 13	83,3			57,1	66,7	50,0	- 16,7
A 15							
A 14						0,0	
A 13 S1			100,0	100,0	100,0	100,0	+ 0,0



Die Gesamtzahl der weiblichen Lehrkräfte, die in der Förderschule unterrichten, ist noch einmal leicht um 0,4%-Prozentpunkte gesunken. Eine Interpretation der prozentualen Entwicklung bei den Beförderungsstellen ist kaum möglich. Seit der Veröffentlichung des letzten FFP hat es sowohl Beschlüsse zu Schließungen von Förderschulen als auch deutlich geringere Schülerzahlen an einzelnen Schulen gegeben, was sich auf Anzahl und Struktur von Beförderungsstellen ausgewirkt hat. Bei der Betrachtung der absoluten Zahlen ist festzustellen, dass die Hälfte der Förderschulen in Wuppertal von Frauen geleitet wird.

Der geringere Frauenanteil im Bereich Fachleitung hängt möglicherweise mit der geringeren Anzahl von Fachleitungsstellen im Förderschulbereich zusammen (weniger Anwärtinnen und Anwarter, verkürzte Ausbildungszeiten).

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt für die Stadt Wuppertal							
Hauptschulen							
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 10/1997– 10/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2009
Jahr	10/ 1997	10/ 2000	12/ 2003	12/ 2006	12 2009	12/ 2012	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	57,2	57,3	61,7	62,7	64,5	65,8	+ 1,3
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L/A 13LZ	7,7	0,0	11,1	16,7	33,3	37,5	+ 4,2
A 14I					33,3	75,0	+ 41,7
A 13LZ					33,3	0,0	- 33,3
A 13L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V	22,2	30,0	28,6	55,6	60,0	80,0	+ 20,0
A 12V	50,0	100,0	100,0	100,0	50,0	33,3	- 16,7
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		
A 13 S1	50,0		33,3	57,1	66,7	63,6	- 3,1



Im Bereich der Hauptschulen verändert sich die Schullandschaft weiterhin grundlegend. Es sind von den derzeit zehn Hauptschulen insgesamt nur acht mit Schulleitungen besetzt (drei weiblich, fünf männlich). In den nächsten Jahren werden weitere Hauptschulen auslaufen. Unter diesen Voraussetzungen sind Aussagen über den Anteil von Frauen an Beförderungsstellen bedeutungslos.

Aufgaben der Moderatorinnen für Gleichstellung und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen im Schulamt der Stadt Wuppertal - im Rückblick und für den künftigen Zeitraum

Propagierung des Frauenförderplans

Der FFP wurde den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen aller drei Schulformen auf Dienstbesprechungen vorgestellt. Diese Aufgabe wird auch nach Verabschiedung des aktuellen FFP erfüllt werden.

Fortbildung der Ansprechpartnerinnen

In Dienstbesprechungen und Fortbildungen setzten sich die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen mit den geplanten veränderten rechtlichen Bedingungen auseinander (eigenverantwortliche Schule ab 01. August 2012 und damit verbunden geänderte Pflichtaufgaben der Ansprechpartnerinnen), bereiteten sich intensiv auf ihre neuen Aufgaben vor und machten sich mit der geplanten stärkeren Rechtsposition einer Ansprechpartnerinnen vertraut. Durch den Aufschub des Inkrafttretens der neuen Gesetzeslage und u.U. sogar deren Veränderung müssen die Ansprechpartnerinnen erneut fortgebildet werden.

Die Gruppe der neuen Ansprechpartnerinnen wurden durch Fortbildung in ihren Aufgabenbereich eingeführt. Dabei wurde die damalige aktuelle Rechtslage (s.o.) berücksichtigt. Hier ist eine vertiefende Fortbildung im nächsten Jahr geplant.

Regelungen für Teilzeitkräfte

In Dienstbesprechungen mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen wurden die Aktualisierungen der Teilzeitempfehlungen (Stand: Dezember 2010) besprochen, diskutiert und Umsetzungen in den einzelnen Schulen wurden ausgetauscht. Künftig wird der derzeit aktuelle Entwurf (Dezember 2012) diskutiert werden müssen.

Informationen zu Fortbildungen

In Dienstbesprechungen 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, in denen sie entsprechende Angebote finden können, bekannt.

Fazit

Die Ergebnisse des FFP müssen unter Beachtung der Auswirkungen der sich verändernden Schullandschaft weitergegeben, diskutiert und neu bewertet werden. Es ergeben sich aus den vorliegenden Daten zunächst keine zwingend notwendigen Handlungsmaßnahmen. Allerdings muss darauf hingewirkt werden, den bisher erzielten Anteil an Frauen in Beförderungs- und Funktionsstellen beizubehalten.

Maßnahmen zur Gewaltprävention, zur Jungen- und Mädchenförderung müssen weiterhin in allen Bereichen (Fortbildungsveranstaltungen über KT, Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern, schulinterne Konzepte) umgesetzt werden.

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 2013 bis 2016. Im Zuge der Eigenverantwortlichkeit der Schulen ab dem 1.8.2013 ist „die Beachtung und Umsetzung der gleichstellungsrechtlichen Vorschriften (Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz und LGG) ... besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen (§ 1 Abs. 3 LGG) – hier also der Schulleiterin bzw. des Schulleiters und deren Stellvertretung.“⁵ Dementsprechend ändert sich die Zusammenarbeit zwischen Schulleitung und Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen. Die Ansprechpartnerin arbeitet auf der Verwaltungsebene an der Seite der Schulleitung und muss an allen gleichstellungsrelevanten Prozessen und Entscheidungen beteiligt werden.

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 geschlechtersensiblen Pädagogik.

„Klassische“ Maßnahmen zur Frauenförderung, wie beispielsweise eine gezielte Fortbildung für Frauen zur Motivation für ein Beförderungsjahr, 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 2010 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 Geschlechtersensible Pädagogik

⁵ Handreichung Gleichberechtigung am Arbeitsplatz Schule und Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung, aktualisierte Fassung März 2013 S. 3
http://www.brd.nrw.de/schule/personalangelegenheiten/Gleichstellung_Schule_Container/Ansprechpartnerinnen.html

**Maßnahmenfeld:
Propagierung des Frauenförderplans – 3.2.1**

Ziel der Maßnahme:

**Bekanntmachung der Fortschreibung des Frauenförderplans und
Sensibilisierung für die Maßnahme
(Schulleitung, schulfachliche und verwaltungsfachliche Aufsicht, Leitung des ZfsL)**

Teilziele der Maßnahme:	Schritte zur Umsetzung:	Controlling:
Information über die Entwicklung	Einstellung in das Intranet der Bezirksregierung Besprechung in den Dezernaten	Information und Abstimmung hausintern September 2013
Sensibilisierung der Verantwortlichen für Personalentscheidungen, u.a. <ul style="list-style-type: none"> • Schulleitungen • Schulrätinnen und Schulräte • Dezernentinnen und Dezernenten • Verantwortliche für Aus- und Fortbildung • Moderatorinnen und Moderatoren • Schulausschüsse • Lehrerinnen und Lehrer • Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen 	Einstellung in das Internet Hinweis auf die Fundstelle per Rundmail an alle Schulen <ul style="list-style-type: none"> - mit Verfügung zur Umsetzung - mit Termin zur Rückmeldung Verpflichtung zur Vorstellung in <ul style="list-style-type: none"> - Lehrerkonferenzen - Dienstbesprechungen für Schulleiterinnen u. Schulleiter - Konferenzen der ZfsL und Seminarkonferenzen 	Einstellung: 10-2013 Versand des Rückmeldebogens und der Begleitverfügung: 01-2014 Termin für Rückmeldungen: 04-2014 Auswertung der Rückmeldung: 07-2014 Information an die Schulen und Seminare über Ergebnisse der Rückmeldungen: 12-2014
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 Lehrer in der Aus- und Fortbildung	Erfahrungsaustausch über Aufnahme und Wirkung durch die Arbeitsgruppe Gleichstellung: 12-2014

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

Ziel der Maßnahme:

**Arbeit an der Verbesserung der Personalentwicklungs- und Personalführungskompetenzen in Fragen der Frauenförderung, Gleichstellung und Gender Mainstreaming
(Schulleitung, schulfachliche und verwaltungsfachliche Aufsicht, Leitung des ZfsL)**

Verantwortung 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 Neuer Beurteilungsbogen (Anhang 1)	Erfahrungsaustausch über die Umsetzung der Richtlinien und die Anwendung des Handouts in der Arbeitsgruppe Gleichstellung: 12-2014
Verantwortung der Schulleitungen als Dienstvorgesetzte 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 und anlässlich sonstiger leistungsbezogener Berichte, insbesondere - für das erste Beförderungsamtsamt - für eine Qualifizierungsmaßnahme für die Schulleitungsaufgabe, u.a. SLQ Unterstützung in der Personalentwicklung	Jährliche Überprüfung der statistischen Entwicklung durch die Arbeitsgruppe Gleichstellung Überprüfung in den Teildezernaten
Verwirklichung von Gleichstellung und Gender Mainstreaming in Schule und ZfsL	Gezielte Beratung im Prozess der Weiterentwicklung der Schule durch die Schulaufsicht: Integration des Gleichstellungsgedankens und des Ansatzes Gender Mainstreaming in die Schul- bzw. Seminarprogramme und die Portfolios der Schulen und ZfsL	Überprüfung der Entwicklung durch die Arbeitsgruppe Gleichstellung

**Maßnahmenfeld:
Regelungen für Teilzeitkräfte – 3.2.3**

Ziel der Maßnahme:

**Vereinbarkeit von Familie und Beruf
(Schulleitung, schulfachliche und verwaltungsfachliche Aufsicht, Leitung des ZfsL)**

Teilziele der Maßnahme:	Schritte zur Umsetzung:	Controlling:
Abbau der Unterrepräsentanz von Teilzeitbeschäftigten in Beförderungsämtern	<ul style="list-style-type: none"> - entsprechende Ausschreibungspraxis in den verschiedenen Schulformen lt. LGG - Motivation von Teilzeitbeschäftigten für Beförderungsstellen - Thematisierung auf Dienstbesprechungen mit Schulleitungen und Leitungen der ZfsL - teilzeitangemessene Geschäftsverteilung in Schulen und ZfsL 	<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: 04-2014</p>
Informationen zu Chancen und Folgen von Teilzeitbeschäftigung unter Beachtung von frauenspezifischen Belangen	<p>Aktualisierung des bestehenden Informationspapiers unter Berücksichtigung des Schulgesetzes und der ADO</p> <p>Information und Motivation von Männern zur Inanspruchnahme von Elternzeit</p>	Information an die Schulen und ZfsL mit der Zwischenbilanz
Weiterentwicklung von konkreten systemspezifischen Teilzeitvereinbarungen	Thematisierung von TZ-Aspekten und frauenspezifischen Belangen(z.B. Stillzeiten) in Dienstbesprechungen und Fortbildungen	Bericht über Best-Practise-Beispiele von Schulleitung oder Ansprechpartnerin an Arbeitsgruppe Gleichstellung im Zuge der Rückmeldung zum FFP: 04-2014

**Maßnahmenfeld:
Fortbildungskonzept – 3.2.4**

Ziel der Maßnahme:

**Verankerung von Gleichstellung / Gender Mainstreaming in der Fortbildung
Qualifizierung von Frauen für ihre berufliche Entwicklung
(Schulleitung, schulfachliche und verwaltungsfachliche Aufsicht, Leitung des ZfsL)**

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 und den Aufgaben 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 der Fortbildungs- module zu Gleichstellung und Gender Mainstreaming als Querschnittsthema Qualifizierung der Moderatorinnen und Moderatoren in den Kompetenzteams	Erarbeitung und Implementation Arbeitsgruppe Gleichstellung in Zusammenarbeit mit Dez. 46

**Maßnahmenfeld:
Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen – 3.2.5**

Ziel der Maßnahme:

Unterstützung der Ansprechpartnerinnen in Fragen der Gleichstellungsarbeit auf der Grundlage des LGG (s.a. Maßnahmenfeld 3.2.4)

(Schulleitung, schulfachliche und verwaltungsfachliche Aufsicht, Leitung des ZfsL)

Teilziele der Maßnahme:	Schritte zur Umsetzung:	Controlling:
Unterstützung der Ansprechpartnerin in der konkreten Funktion	Schulformspezifische Veranstaltungen und schulformübergreifende Angebote Entsprechende Hinweise finden sich auf der Internetseite der Bezirksregierung Düsseldorf http://www.brd.nrw.de/schule/personalangelegenheiten/Gleichstellung_Schule/index.jsp	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 Planungstagen

Maßnahmenfeld: geschlechtersensible Pädagogik – 3.2.6		
Ziel der Maßnahme: Förderung von Maßnahmen zur geschlechtersensiblen Pädagogik (Schulleitung, schulfachliche und verwaltungsfachliche Aufsicht, Leitung des ZfsL)		
Teilziele der Maßnahme:	Schritte zur Umsetzung:	Controlling:
Stärkung der geschlechtersensiblen Pädagogik 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 ZfsL, die geschlechtersensible Pädagogik 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. <ul style="list-style-type: none"> • Internetauftritt der Schulen • Geschlechtsspezifische Statistiken • schulinterne Evaluation von zentralen Prüfungen und Vergleichsarbeiten • schulinterne Curricula (s.a. Checkliste, Anhang 3)

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 Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung folgende Aufträge zur Umsetzung verbunden:

Schulleitung und Leitung des ZfsL bzw. Seminarleitung 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. seminarspezifischen Inhalte, Ziele und Maßnahmen.

Das bedeutet auch:

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

Weitere Vorschläge sollen bei der Umsetzung beachtet werden:

- Schule und ZfsL- bzw. Seminar beachten die geschlechtersensible Pädagogik 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 ZfsL- bzw. Seminar.
- 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 ZfsL- bzw. Seminare strukturierte Rückmeldebögen zu den Aufträgen und Vorschlägen, die von der Schulleitung und der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen ausgefüllt und der Bezirksregierung zurückgesandt werden sollen. Termin: 15.4.2014

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

Anhang 1

Dienstliche Beurteilung

Bezirksregierung Düsseldorf

Personalnummer:

I. 1. Personalien	
Name (auch Geburtsname):	
Vorname(n):	
Geburtsdatum:	
Amts-, Dienst- oder Berufsbezeichnung:	
Dienststelle: (Schule, Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung –ZfsL-)	
Schwerbehindert: Nein/ Ja (GdB)	Ja / Nein , GdB von %
Schwerbehindertenvertretung ist über die bevorstehende Beurteilung informiert worden am	
2. Beurteilungsanlass und -grundlage	
Datum der letzten Beurteilung:	
Anlass der Beurteilung: z.B. Ablauf der Probezeit, Beförderung	
Beurteilungsgrundlage(n): z. B.: Leistungsbericht der Schulleiterin oder des Schulleiters; Stellungnahmen einer fachkundigen Beraterin oder eines fachkundigen Beraters oder einer Lehrerin oder eines Lehrers ihres oder seines Vertrauens; Beratungsgespräche; Unterrichtsbesuch; Gespräch mit der Lehrerin oder dem Lehrer; Beobachtungen bei Dienstbesprechungen, Konferenzen und ggf. Schülerprüfungen	
Anlagen zur Beurteilung:	

3. Aufgaben	
a) Unterrichtliche Tätigkeit	
b) Ausbildungstätigkeit	
c) Tätigkeiten an der Schule bzw. am Studienseminar außerhalb des eigenen Unterrichts z. B. Beratungslehrerin oder Beratungslehrer, Vertrauenslehrerin oder Vertrauenslehrer, Schulverwaltungsaufgaben, Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen	
d) Leitungs- und Koordinationsstätigkeiten Tätigkeit in der Schul-/ Seminarleitung (z. B. Vertreterin oder Vertreter der Schulleiterin oder des Schulleiters) oder in Koordinationsfunktionen	
e) Dienstliche Aufgaben außerhalb der Schule bzw. des Zentrums für schulpraktische Lehrerbildung z. B. Nebentätigkeiten, Fachberaterin oder Fachberater; Mitglied einer Kommission; auf Wunsch: Mitglied eines Personalrates oder einer Schwerbehindertenvertretung	
f) Fortbildungsmaßnahmen z.B. als Teilnehmerin oder Teilnehmer oder als Organisatorin oder Organisator von Fortbildungsveranstaltungen; Moderatorin oder Moderator	
g) Zusatzqualifikationen	

II. Beurteilungsmerkmale	
<p>1. Leitungs- und Koordinationstätigkeiten</p> <p>z.B. Fähigkeit zur Leitung einer Schule oder eines Zentrums für schulpraktische Lehrerausbildung (Führung und Management) in den Feldern Schulentwicklung, Personalführung und Personalentwicklung (inkl. Kenntnisse des Schwerbehindertenrechts), Organisation und Verwaltung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Zusammenarbeit mit Schulaufsicht, Schulträger und Partnern der Schule; Erkennen und Bewältigen von Aufgaben zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann; Fähigkeit zur Konferenz- und Gesprächsleitung, zur Planung und Bewertung von Personal- und Schulentwicklungsmaßnahmen, zur Leitung von Seminarveranstaltungen und Fachkonferenzen; Zusammenarbeit mit den Eltern; Vertretung der Schule nach außen; Fähigkeit zur Übernahme von Schulaufsichtsaufgaben (Führung und Management) u.a. in den Feldern Förderung von Schul- und Seminarentwicklung, Personalführung und Personalentwicklung, Ressourcenmanagement im Bereich von Personal- und Sachmitteln</p>	
<p>2. Fachkenntnisse</p> <p>z. B. Kenntnisse in Erziehungswissenschaft, Fachwissenschaften und Fachdidaktiken; Kenntnisse schulrechtlicher, -fachlicher, und organisatorischer Art; Kenntnisse in Entwicklungs-, Lern- und Kognitionspsychologie auch in geschlechtsspezifischer Differenzierung; Kenntnisse über neue Entwicklungen in der Schul- und Unterrichtsforschung und über schultheoretische Ansätze für Schulentwicklungsprozesse</p>	

<p>3. Leistung als Lehrerin oder Lehrer bzw. als Ausbilderin oder Ausbilder</p> <p>z. B. Unterrichten und Erziehen auf Grundlage der geforderten Fachkenntnisse, Lehrpläne und Richtlinien; Tätigkeiten des Beurteilens und des Beratens; Planung, Vorbereitung und Gestaltung des Unterrichts; Fähigkeit zur Reflexion fachlicher Zusammenhänge und zur Auswahl von Inhalten und Methoden; Fähigkeit zum Angebot und zur Gestaltung differenzierter Lernwege und Lernumgebungen; Umgang mit Schülerinnen und Schülern; Erkennen und Bewältigen pädagogischer Grundkonflikte; Förderung sozialisations-spezifischer Belange von Mädchen und Jungen; Reflexion der Lehrerrolle und des eigenen Rollenverhaltens; Beteiligung und Initiative bei Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Schulentwicklung; Fähigkeit zur Beurteilung fremden Unterrichts sowie zur kollegialen Beratung und Förderung; Organisationsvermögen; angemessener Einsatz von Sprache und Medien; außerunterrichtliche schulische Tätigkeiten; Aufgaben als Funktionsträgerin oder Funktionsträger.</p>	
<p>4. Dienstliches Verhalten</p> <p>z. B. Verantwortungsbewusstsein, Pflichterfüllung, Zuverlässigkeit, Initiative, Team- und Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsverhalten, Problemlösungsverhalten, Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit, Bemühen um Fort- und Weiterbildung, Bereitschaft und Fähigkeit, sich auf wechselnde Aufgaben und Arbeitssituationen – auch im Wege des Schulwechsels – einzustellen.</p>	

<p>III. Sonstige Hinweise mit Einverständnis der Beurteilten oder des Beurteilten</p> <p>z. B. besondere Belastung durch Krankheit, schwierige familiäre/ häusliche Verhältnisse</p>	
<p>IV. Mitwirkende am Beurteilungsverfahren</p>	
<p>V. Gesamturteil</p> <p>Ggf. Begründung für negative Abweichung dieser Beurteilung gegenüber der vorangegangenen</p>	
<p>VI. Vorschlag zur weiteren dienstlichen Verwendung</p> <p>ggf. Begründung für Verzicht auf einen Vorschlag</p>	

Ort, Datum

Unterschrift und Amtsbezeichnung d. Beurteilenden

Von der vorstehenden Beurteilung habe ich Kenntnis genommen und eine Abschrift erhalten. Mir ist bekannt, dass zu dieser Beurteilung gemäß § 93 LBG eine Gegenäußerung möglich ist.

Ort, Datum

(Unterschrift der oder des Beurteilten)

Anhang 2

Gender Mainstreaming am Immanuel-Kant-Gymnasium, Heiligenhaus

Gender Mainstreaming ist eine gesetzlich festgelegte Kernaufgabe von Schule und gilt als Querschnittsaufgabe für alle Bereiche des Schullebens. Dies beinhaltet sowohl die Schul- und Unterrichtsentwicklung als auch die Entwicklung des Lebensraums Schule an sich.

Am Immanuel-Kant-Gymnasium (im Folgenden IKG genannt) lässt sich die Genderarbeit, die bisher erfolgt ist oder sich noch in der Entwicklung befindet, in drei Bereiche unterteilen:

(1) Unterricht, (2) Schülerinnen und Schüler /Kollegium, (3) Schulleitung.

Zu (1): Unterricht /Differenzierte Koedukation

Am IKG besteht die Idee, das Konzept der differenzierten Koedukation einzuführen, nach dem in der Sekundarstufe I sowohl ko- als auch monoedukative Klassen eingerichtet werden könnten. Ziel ist es, den unterschiedlichen Bedürfnissen der veränderten Schülerschaft gerecht zu werden. So ist auffällig, dass es Schülerinnen und Schüler gibt, die in koedukativen Klassen genderentsprechend unterrichtet und in ihrer Entwicklung angeleitet werden können, andere Schülerinnen und Schüler sich jedoch in der koedukativen Lernsituation nicht entsprechend ihrer Fähigkeiten entfalten können und daher ggf. einer genderzentrierten Lernumgebung bedürfen. Derzeit wird das Konzept der differenzierten Koedukation in der Jahrgangsstufe 7 in den Fächern Sport und Chemie erprobt, um die Frage zu untersuchen, ob das Einrichten jeweils einer monoedukativen Jungen- und Mädchenklasse sowie zweier koedukativer Klassen innerhalb eines Jahrgangs den Bedürfnissen der veränderten Schülerschaft gerecht werden kann.

Seit Beginn des Schuljahres 2011/2012 wird in der Jahrgangsstufe 7 (vierzünftig) in zwei 7. Klassen monoedukativer Sportunterricht, in den beiden anderen 7. Klassen monoedukativer Chemieunterricht erteilt, und es werden in regelmäßigen Abständen Evaluationen durchgeführt. Ziel der Evaluationen ist es zu untersuchen, wie die Schülerinnen und Schüler (im Folgenden SuS genannt) den monoedukativen Unterricht bewerten und welchen Einfluss er auf ihr Interesse, ihre Motivation und die daraus resultierende Leistungsbereitschaft hat. Dabei berücksichtigen wir im Sinne des Beobachtungslernens (Bovet, 2008) die Vorbildfunktion des Lehrers/der Lehrerin für die SuS, d.h. die Mädchen werden von Lehrerinnen und die Jungen von Lehrern unterrichtet.

Einschränkend ist zu berücksichtigen, dass eine umfassende Erprobung, bei wechselnden Klassen und Fachlehrern, mindestens drei Jahre in Anspruch nimmt, wir uns derzeit jedoch erst im zweiten Jahr der Erprobung befinden und gemeinsam mit den Fachschaften, der Evaluationsgruppe und der Steuergruppe der Auswertung der Daten widmen. Die Entscheidung, differenzierte Koedukation in allen Unterrichtsfächern ab Jahrgangsstufe 5 für zwei unserer vier 5. Klassen einzuführen, kann erst nach Abschluss der Evaluation und Einbezug des Kollegiums, der Schülerschaft und der Eltern erfolgen. Die differenzierte Koedukation wird im Kollegium sehr kontrovers diskutiert.

Zu (2): Schülerinnen und Schüler /Kollegium

Bei der Zuweisung der Klassenlehrerinnen und Klassenlehrern ist es uns vor allem in der Erprobungsstufe wichtig, dass Klassenlehrerteams, bestehend aus einem Lehrer und einer Lehrerin einen adäquaten und geschlechterspezifischen Ansprechpartner für die SuS darstellen. Zudem achten wir darüber hinaus darauf, dass die Teams sich aus Lehrern und Lehrerinnen von unterschiedlichem Erfahrungsschatz, Dienstalter und Lehrer/innen/persönlichkeiten zusammensetzen. Unterstützt wird dies durch die gleichmäßige Verteilung von SuS auf die einzelnen Klassen, so dass in den koedukativen Klassen keine Geschlechtergruppe dominiert, sondern eine möglichst harmonische Lernsituation geschaffen wird.

In der Jahrgangsstufe 5 haben die Klassenlehrerteams eine zusätzliche gemeinsame Stunde in ihrer Klasse, die je nach Bedarf als Teamteachingstunde oder auch zur Teilung der Klasse genutzt werden kann.

Zusätzlich verfügt unsere Schule über einen ausgebildeten Coolnesstrainer, der regelmäßig mit den Sekundarstufe I Klassen - und im akuten Bedarfsfall auch öfter mit einzelnen Klassen oder Teilen der Klasse – an Klassenklima, Umgang miteinander und Stressabbau arbeitet. Auch hier versuchen wir

Genderaspekte mit einzubeziehen.

In der Mittel- und Oberstufe hat es sich im Alltag als wichtig erwiesen, gerade im Bereich der Berufswahlorientierung, das rollentypische Berufsbild zu durchbrechen. In Gesprächen mit Mittel- und Oberstufenklassen ist vor allem den Politiklehrkräften aufgefallen, dass viele SuS an rollentypischen Berufsbildern festhalten, was einigen eine neigungsgelenkte Berufswahl verwehrt. Aus diesem Grund haben wir das Konzept des Girls`Day und Boys`Day in unseren Schulalltag integriert. Bei der Durchführung des Berufspraktikums in der 10. Jahrgangsstufe (EF) werden die SuS ermutigt, bei der Wahl des Praktikumsplatzes ihren persönlichen Neigungen und Fähigkeiten nachzugehen, so dass in den vergangenen Jahren das rollentypische Bild der Wahl des Praktikumsplatzes durchbrochen werden konnte und männliche Schüler immer mehr auch in Pflege- oder pädagogischen Berufen und Mädchen zum Beispiel bei Chemie- oder Technikkonzernen ihr Praktikum absolvieren.

In Bezug auf das **Kollegium** wird der Gendergedanke ebenfalls verfolgt. Bereits bei der Einstellung der Lehrkräfte wird das Gleichgewicht der Geschlechter berücksichtigt, nicht zuletzt um den Ansprüchen eines gendergerechten Unterrichtens entsprechen zu können. Bei der Ausführung von Funktionen und Sonderaufgaben sowie der Stundenplangestaltung werden genderspezifische Bedürfnisse (Teilzeit/Vollzeit, Familie etc.) berücksichtigt. Gerade im Bereich der Funktionsstellen findet eine gezielte Beratung von Frauen statt, auch wenn diese aufgrund der Familiensituation keine Vollzeitstelle bekleiden. Auch werden interessierte Frauen ermutigt, an Fortbildungen für mögliche Führungspositionen teilzunehmen.

Dies ist einer von vielen Punkten des individuell auf das Kollegium des IKG abgestimmten Frauenförderplans, den die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in Absprache mit den Kolleginnen und der Schulleitung initiiert haben. Im Zuge dessen ist momentan auch die Planung und Umsetzung eines Eltern-Kind-Zimmers entstanden, über das sich weibliche wie männlichen Kollegen mit kleinen Kindern, deren Frauen im Berufsalltag einen weniger genderorientierten Arbeitsplatz innehalten, freuen und gleichermaßen nutzen möchten.

Um auch für das Kollegium die Schule als Lebensraum im Sinne der Salutogenese zu gestalten, gibt es geschlechterspezifische Sportangebote als Ausgleich zum Arbeitstag und zur Stärkung des Zusammenhalts des Kollegiums. Gerne finden auch hier Wettkämpfe zwischen den Lehrer- und den Schülerteams statt.

Zu (3): Schulleitung

Die Schulleitung stellt sicher, dass Gender-Aspekte (die Gender-Perspektive) bei allen personellen und organisatorischen Entscheidungen Beachtung finden. Im unterrichtlichen Arbeiten und der Umsetzung der in (2) aufgeführten genderspezifischen Fragen stellt die Schulleitung alle Weichen, um in dem ohnehin komplexen Schulalltag gendergerecht zu agieren. Aus diesem Grund wurde Gender Mainstreaming in unserem Schulprogramm fest verankert und sämtliche Curricula auf Genderaspekte hin untersucht.

Das gesamte Konzept findet sich unter

http://www.gymnasium-heiligenhaus.de/fileadmin/user_upload/Konzepte/Gender_Mainstreaming_IKG_Endversion.pdf .

Anhang 3

Checkliste für ein gendersensibles Curriculum

Die Erstellung schulinterner Curricula ist eine gleichermaßen unerlässliche wie anspruchsvolle schulische Aufgabe. Eine praktische Gliederungshilfe für die fachbezogene Arbeit kann folgende Übersicht sein:

Ziele	Fach	Sek.	Inhalte & Themen	Ziele & Kompetenzen	Lern- oder Unterrichtsmethode	Medien & Lehrmittel	Exempl. Hinweise zum IT-Einsatz	fachübergreifende Bezüge	Hinweise zu Lernerfolgskontrollen	Zeitraumen (Wochen od. Std.)	Anmerkung z.B. Entstehung, Umfang, Aktualität etc.
-------	------	------	------------------	---------------------	-------------------------------	---------------------	---------------------------------	--------------------------	-----------------------------------	------------------------------	--

Diese Übersicht unterstützt eine strukturierte, genderorientierte Reflexion des schulinternen Curriculums.

Mögliche Leitfragen:

Inhalte & Themen

- Welchen Beitrag leisten verbindliche Themen- und Inhaltsaspekte zum Abbau geschlechterbezogener Ungleichheit?
- Eröffnen diese thematischen Verbindlichkeiten Spielräume zur Neuaushandlung von Geschlechterverhältnissen?
- Werden in fachbezogenen oder fächerübergreifenden Themen die Vielfalt von Lebensbezügen und –formen und die Unabgeschlossenheit von Identitätsentwürfen berücksichtigt?
- Nimmt das Curriculum im Ganzen und/oder in besonderen Anteilen Bezug auf die eventuell unterschiedlichen Interessen und (Vor-)Kenntnisse von allen beteiligten Mädchen und Jungen Rücksicht?

Ziele & Kompetenzen

- Sind Ziele darauf hin überprüfbar, ob sie oder wie sie für Mädchen und Jungen gleichermaßen gelten?
- Ist es sinnvoll, für Mädchen und Jungen unterschiedliche Ziele innerhalb gleicher Kompetenzerwartungen zu formulieren?
- Sind folgende genderrelevante Aspekte ggf. ausschlaggebend?
 - Konkurrenz?
 - Kommunikation?
 - Umgang mit Leistung und Erfolg?
 - Körperlichkeit?
 - technisches Verständnis?
 - Literaturzugang?
 - Lebensplanung/Berufsorientierung?
 - Umgang mit Schwäche und Scheitern?

Methodische Zugänge

- Sind Methoden und Aktivitäten darauf hin überprüft, ob sie Mädchen oder Jungen ansprechen?
- Ermöglichen sie sowohl Vertrautes zu erleben als auch Neues auszuprobieren?
(Hinweis: Methoden und Arbeitsweisen sind geschlechtlich konnotiert. Abenteuer und Bewegung sind eher männlich konnotiert, nicht technisch unterstützte Tätigkeiten sind eher weiblich konnotiert.)
- Wird auf eine geschlechtergerechte Sprache geachtet?

- Sind schüleraktivierende Angebote, z.B. Präsentationen, genderbewusst gestaltet?
- Wird darauf geachtet, dass Aufgaben und funktionale Rollen, z.B. in der Partner- oder Gruppenarbeit, von Mädchen und Jungen übernommen werden?
- Bekommen Mädchen und Jungen vergleichbare Aufmerksamkeit, Rückmeldung und Zuwendung in ihren Lernprozessen?
- Sind schüleraktive Plenumsphasen ausgewogen in der Mädchen- und Jungenbeteiligung?

Leistungskonzept

- Sind Mädchen und Jungen bei Feedbackrunden gleichermaßen beteiligt?
- Werden Mädchen und Jungen in ihrer Selbsteinschätzung und Selbstkontrollfähigkeit gleichermaßen ermutigt?
- Erfolgt eine geschlechterbezogene Evaluation von Schülerleistungen?

Weitere curricular nutzbare Rückgriffe auf aktuelle Anlässe/auf außerschulisches Lernen unter genderorientierten Aspekten bieten z.B.:

- Aktuelle Termine

Equal-Pay-day	21.03.2013 (variabel)
Weltfrauentag	08.03.2013 (jährlich fix)
Weltmännertag	03.11.2013 (jährlich fix)
UNO: Internationaler Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen	25.11.2013 (jährlich fix)
One billion rising	14.2.2013 (jährlich fix)
Boys'/Girls'-Day	25.04.2013 (variabel)
Betriebspraktikum	
- Politische Aspekte
 - Frauenquote in Wirtschaft, Politik, ...
 - Elternzeit/Teilzeit/Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - Betreuungsgeld
 - Migration
 - Billiglohnländer
 - Ausbeutung in Entwicklungsländern
 - Fair Trade
 - Wehrdienst/Auslandseinsatz
 - Beschneidung/Genitalverstümmelung
 - Mehr Männer in Kitas
 - Mehr Männer in Grundschulen
 - Mehr Männer in sozialen Berufen
 - Bildung/MINT
 - Homosexualität/Homophobie
 - Gesundheit von Männern und Frauen
 - Altersarmut
- Kulturelle Aspekte
 - Frauen in NW, Kunst, Musik, Literatur, ...
 - Lady Gaga oder „Zur Fleischschau im Pop“
 - Fashionweek – haute couture
 - Nobelpreis
 - Frauen und Männer in versch. Religionen/Kulturen

Hinweise zum Sportcurriculum

Konkrete sportliche Großereignisse ermöglichen eine genderorientierte Thematisierung, z.B.:

- Wettkampfteilnahme unter Geschlechterperspektive: historisch-soziologisch-kulturell
- Rekordentwicklung und Geschlecht
- Berichterstattung durch Medien (Bilder, Sprache) mit Blick auf das Geschlecht, z.B. Kleidung oder Anteil 80% Männer, 20% Frauen im Bild
- Werbung/Sponsoring/Unterstützung und Geschlecht
- Vermittlung von Rollenklischees wie
 - ...Kleiderordnung, u.a. Beach Volleyball
 - ...Erfolgreiche Frauen sind „richtige Kerle“
 - ...Bildaufnahmen (z.B.: Frauen in Tiefstartposition)
- gesellschaftliche Erwartung an die Geschlechter (Mann schneller als Frau)
z.B. Schwimmen: Lochte schwamm auf einer Teilstrecke langsamer als 15- jährige Chinesin)

Sportliche Aktivität im Freizeit-/Breitensport ermöglicht Thematisierung von

- bevorzugten Sportarten
- Vereinsmitgliedschaft
- Sportbiographie und Geschlecht
- geschlechtersensiblen Angeboten
- Leistung vs. Gesundheit / Wellness
- Geschlecht und sportlicher Körper
- agonalem Prinzip (Kämpfen/Siegenmüssen) vs. fair-play
- Risikoverhalten/Extremsport
- Rollenbildern
- Gleichstellung im Sport

Filme

- Billy Elliot
- Girlfight
- Kick it like Beckham

Sportliche Anlässe

- Frauen – Fußball - WM Deutschland 2011
- Frauen – Eishockey - WM Schweiz 2011
- Olympia 2012
- Formel 1
- Bodybuilding/Bodystyling

Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming und reflexive Koedukation,
Bezirksregierung Düsseldorf April 2013

Anhang 4

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 Fein, Tel. 0211 – 475 2206, Cecilienallee 2, 40474 Düsseldorf, Zimmer 206

Arbeitsgruppe Gleichstellung in der Bezirksregierung Düsseldorf, Abteilung 4 (Schule), Am Bonnehof 35, 40474 Düsseldorf		
Tel. 0211 – 475....		
Frau Brings, Frau Frücht	... 5571 ...5561	Dez. 41 - Grund-, Haupt- und Förderschule, Schulämter
Frau Basu	...5470	Dez. 42 - Realschule
Frau Lenkaitis	...5309	Dez. 43,49 - Gymnasium, Weiterbildungskollegs
Frau Schichtel- Winkler	...5288	Dez. 44 - Gesamtschule, Sekundarschule, Gemeinschaftsschule
Frau Grigo	...5390	Dez. 45 - Berufskolleg, Sprecherin der Gruppe
Frau Dr. Bickmann	...5412	Dez. 46 - Aus- und Fortbildung / ZfsL
Frau Rick	...5365	Dez. 47 - Ansprechpartnerin für Rechtsfragen
Frau Keese	...3300	Fachberaterin, alle Schulformen

Gleichstellungsbeauftragte in den Schulämtern des Bezirks:		
Düsseldorf:	Frau Bender	Tel. 0211-899-6321
Duisburg:	Frau Schulte	Tel. 0203-283-2509/4042
Essen:	Frau Cwik	Tel. 0201-8840-955
Kleve:	Frau Platzen	Tel. 02821-85-489/498
Krefeld:	Frau Dercks-Dückmann	Tel. 02151-86-2544/2554
Mettmann:	Frau Terwint	Tel. 02104-99-2009
Mönchengladbach:	Frau Schreurs-Dewies	Tel. 02161-25-3750/3751
Mülheim:	Frau Freitag	Tel. 0208-455-4580/4581
Neuss:	Frau Roth-Junkermann	Tel. 02131-928-4016/4017
Oberhausen:	Frau vom Bruch	Tel. 0208-825-2770/2012
Remscheid:	Frau Dörpinghaus	Tel. 02191-162573/2543
Solingen:	Frau Zimmermann	Tel. 0212-290-6324/6325
Viersen:	Frau Voßen	Tel. 02162-39-1461/1464
Wesel:	Frau Hillebrand-Bittner	Tel. 0281-207-2219/2217
Wuppertal:	Frau Willert	Tel. 0202-563-6950