



Gleichstellungsplan 2021-2025 für die öffentlichen Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrkräfteausbildung im Regierungsbezirk Düsseldorf



Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	
Der aktuelle Stand	1
1. Der gesetzliche Rahmen	2
1.1 Geltungsbereich	2
1.2 Gesetzesgrundlagen	3
1.3 Gleichstellung in der Bezirksregierung Düsseldorf Abtl. Schule	3
1.4 Gleichstellung in der Schulaufsicht	4
1.5 Gleichstellung in der Schule	4
2. Die Zielvorgaben und Schwerpunktmaßnahmen	7
2.1 Maßnahmen zur Repräsentanz von Frauen in Leitungspositionen	7
2.1.1 Einsatz in Schulleitungsfunktionen	7
2.1.2 Das Eignungsfeststellungsverfahren (EFV) und die Schulleitungsqualifizierung (SLQ)	10
2.1.3 Mentoring - Förderung des Schulleitungsnachwuchses und eine Chance zur beruflichen Weiterentwicklung	12
2.1.4 Fortbildungsangebote	15
2.2 Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	17
2.2.1 Beschäftigte mit familienbedingten Betreuungspflichten – Arbeitszeitkonzepte	17
2.2.2 Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	21
2.3 Maßnahmen und Zielsetzungen	23
2.3.1 Maßnahmenfelder	24
3. Die Personalentwicklung – Rückblick: Datenanalyse 2016-20	32
3.1 Grundschulen	33
3.2 Förderschulen	35
3.3 Hauptschulen	38
3.4 Realschulen	41
3.5 Gesamtschulen, Sekundarschulen, PRIMUSSchulen	45
3.6 Gymnasien	54

3.7 Weiterbildungskollegs	58
3.8 Berufskollegs	59
3.9 Schulämter	62
3.10 Lehrkräfteausbildung – Zentren für schulpraktische Studien	63
3.11 Schwerbehinderte und gleichgestellte Lehrkräfte	68
4. Perspektiven im Blick	73
4.1 Schulämter: Bilanzierung und Zielperspektiven der Gleichstellungsarbeit	73
4.2 Geschlechtersensible Bildung	90
4.3 Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Schuldienst	91

Vorwort

Der hier vorgelegte **1. Gleichstellungsplan** für die Lehrkräfte an Schulen im Regierungsbezirk Düsseldorf schließt an den **7. Frauenförderplan** an.

Der frühere Frauenförderplan wird erstmalig zum Gleichstellungsplan und spiegelt so eine gesellschaftliche Entwicklung wider, in der es um die Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Lehrkräfte im Kontext von Schule geht. Der aktuelle Dokumentationszeitraum bezieht sich in der Bezirksregierung Düsseldorf zum ersten Mal auf fünf Jahre (2016-2020).

In diesen vergangenen fünf Jahren wurde auf unterschiedlichen Ebenen schon viel zur Beseitigung geschlechterspezifischer Nachteile erreicht, aber die Gleichstellung von Frauen und Männern bleibt weiterhin zentrale Aufgabe aller Verantwortlichen, insbesondere die von Führungskräften im Kontext von Schule.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalführung und -entwicklung. Er ist ein wertvolles Instrument, um den Ist-Zustand zu erheben, mit den Zielen abzugleichen und um Maßnahmen zu formulieren, die maßgeblich zur Zielerreichung beitragen sollen.

Um dieser gesamtgesellschaftlichen Aufgabe gerecht zu werden, muss bei der Personalführung geschlechtergerecht gehandelt und entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten systematisch für alle Menschen unabhängig von ihrem biologischen Geschlecht implementiert werden. Das Landesgleichstellungsgesetz beinhaltet dazu den entsprechenden Auftrag. Dieser fokussiert auf drei zentrale Bereiche:

- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- die Repräsentanz von Frauen in Leitung und
- die Bilanz der allgemeinen Personalentwicklung (vom Einstiegsamt bis zu Leitungsämtern) und der Ableitung entsprechender Handlungsempfehlungen.

Unabhängig davon, ob es sich um die sprachlichen Formulierungen bei der Anfertigung von dienstlichen Beurteilungen oder in sonstigen Schriftstücken oder die möglichst paritätische bzw. proportionale Verteilung von Einstiegs- und Beförderungsämtern handelt, alle Bereiche sollten mit dem Ziel der Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit gestaltet werden.

In diesem Sinne wünsche ich allen Leserinnen und Lesern des vorliegenden Gleichstellungsplans gute Erkenntnisse für ihr weiteres Denken und Handeln!

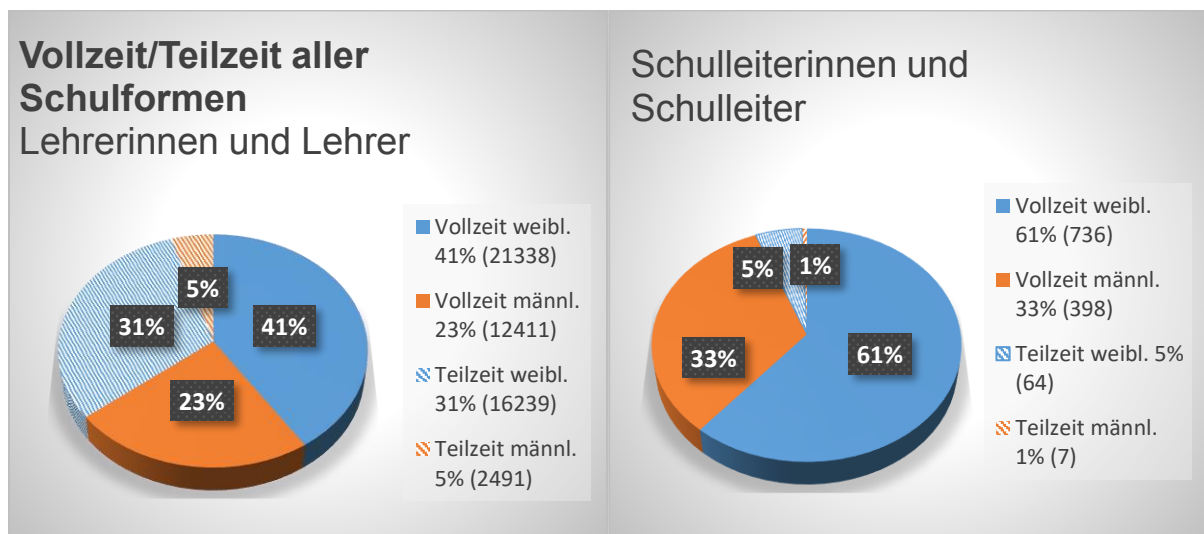
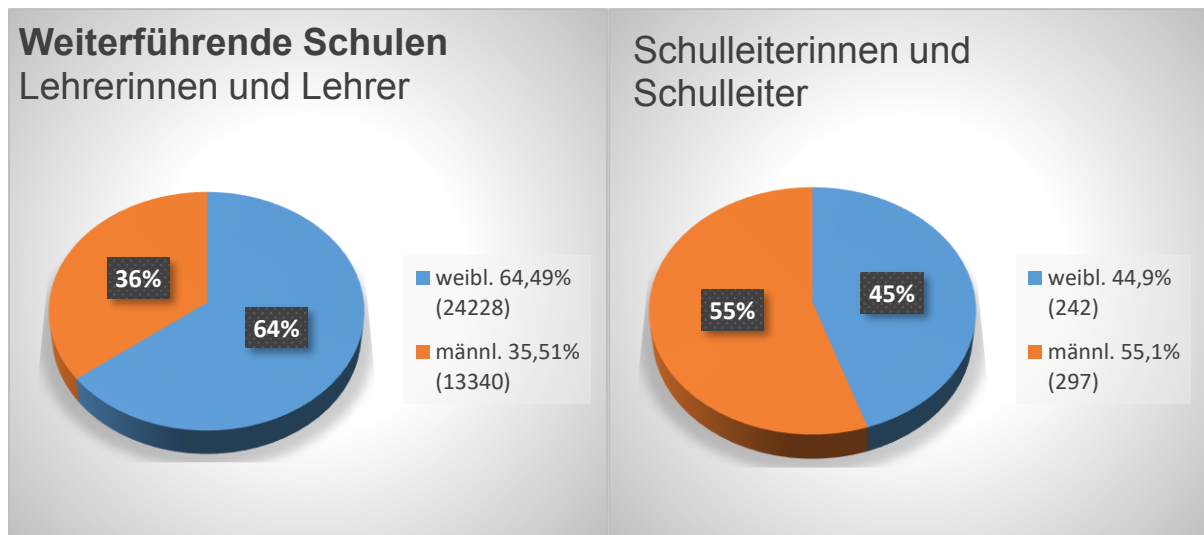
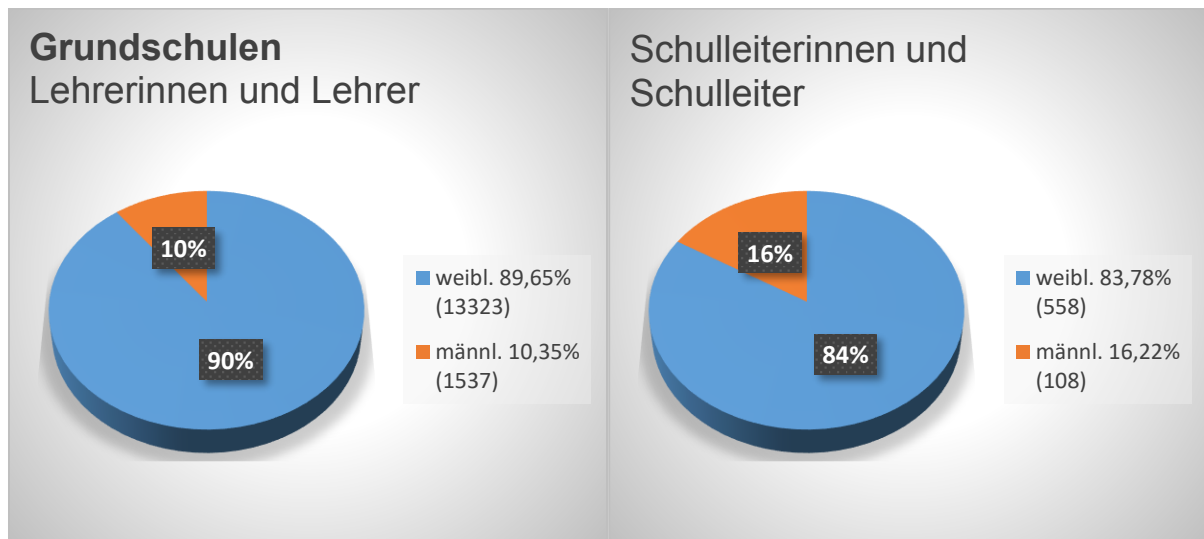
Danken möchte ich dem Gleichstellungsteam in der Schulabteilung Düsseldorf, insbesondere Frau Bentele-Brückner, Frau Mohr-Ramme und Frau Doering, die diesen Gleichstellungsplan erarbeitet haben.

Düsseldorf, im Juni 2021



Thomas Hartmann, Leiter der Schulabteilung

Der aktuelle Stand (05.01.21)



1. Der gesetzliche Rahmen

1.1 Geltungsbereich

Die Erstellung des Gleichstellungsplans ist ein verbindlicher Auftrag des Landesgleichstellungsgesetzes, das im Jahr 2018 novelliert wurde. Eine Neuerung bestand in der Erweiterung des Fortschreibungszeitraums von 3 Jahren auf 3 - 5 Jahre, der den unterschiedlichen Dienststellen die Möglichkeit geben soll, angepasst an ihren entsprechenden Bedarf zu handeln. Der Personalentwicklungsbericht der Schulabteilung der Bezirksregierung Düsseldorf dokumentiert den Zeitraum 01.01.2016 – 31.12.2020. Die Datenerhebung fand im Januar 2021 statt. Der fortgeschriebene Gleichstellungsplan gilt für die Zeit vom 01.01.2021 bis 31.12.2025.

Der Gleichstellungsplan ist ein wertvolles Instrument, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu dokumentieren und Anregungen zu Verbesserungsoptionen zu geben. Dass der Bereich der Frauenförderung nun gleichwertig neben das Prinzip des Gender Mainstreamings tritt, in dem es um Gleichstellungsstrategien von Frauen und Männern geht, erkennt man schon an der Begriffsänderung von „Frauenförderplan“ zu „Gleichstellungsplan“.

Er dokumentiert neben den Personalzahlen in Leitungsfunktionen aller Schulformen auch die Verteilung von Frauen und Männern im Rahmen einer Schwerbehinderung, die Verteilung innerhalb der Fachleitungen der Zentren für schulpraktische Lehrkräfteausbildung und die Verteilung in der Leitungsqualifizierung.

Der ursprüngliche Zweck eines Gleichstellungsplans ging bisher von einer generellen strukturellen Benachteiligung von Frauen aus und ist daher auf die Gleichstellung von Frauen und Männern gerichtet. Zwischen diesen beiden Geschlechtern sollte bisher in bestimmten Bereichen Parität erreicht werden.

Am 10. Oktober 2017 wurde vom Bundesverfassungsgericht beschlossen, dass Personenstandsgesetz dahingehend anzupassen, dass es außer den binären Kategorien „weiblich oder männlich“ eine weitere Kategorie „divers“ geben soll.¹ Mit dieser Entscheidung wurde festgestellt, dass intersexuelle Menschen ein Recht auf einen positiven Eintrag im Geburtenregister unter der Rubrik „Geschlecht“ haben. Der Schutz dieser Beschäftigten begründet sich im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.² Das beinhaltet für erwachsene Betroffene die Möglichkeit, die bisher registrierte Geschlechtsangabe und auch den Vornamen durch Erklärung gegenüber dem Standesamt ändern zu lassen. Damit verbunden ist auch die Möglichkeit, bei Bewerbungsverfahren und in Formularen die Kategorie „divers“ auszuwählen. Leider ist es zu diesem Zeitpunkt noch nicht möglich, entsprechende Zahlen bezogen auf die Lehrkräfte zu erheben. Diese können voraussichtlich erst im zukünftigen Gleichstellungsplan abgebildet werden.

¹ BVerfG, Beschluss vom 10.10.2017, BvB 2019/16 https://www.bundesverfassungsgericht.de/e/rs20171010_1bvr201916.html

² Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html>

1.2 Gesetzesgrundlagen

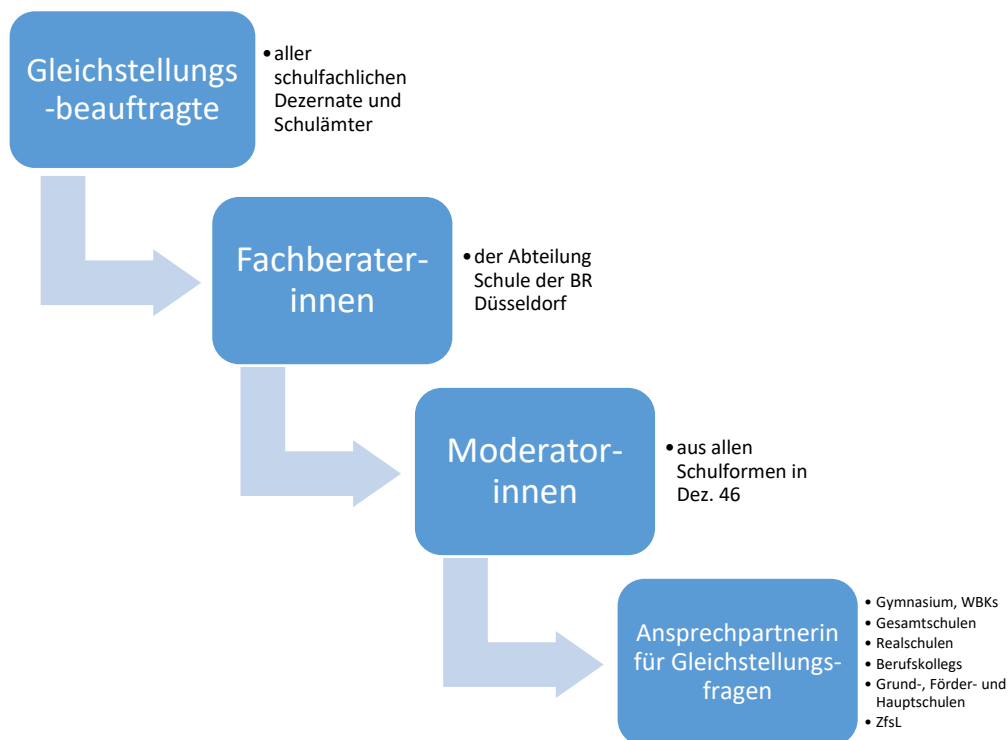
„Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW“ (LGG³) unterstützt die Forderung des Grundgesetzes nach der aktiven Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Es dient einerseits dazu, Frauen im öffentlichen Dienst in NRW zu fördern und Nachteile zu beseitigen. Andererseits soll es helfen, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege für alle Beschäftigten zu verbessern.

Um diese Zielsetzung zu erreichen, müssen entsprechende Zahlen regelmäßig in Gleichstellungsplänen erhoben werden.

Die Bezirksregierung Düsseldorf kommt diesem Auftrag mit der Vorlage dieses achten Gleichstellungsplans nach und schreibt damit den siebten Frauenförderplan vom 29.06.2016 fort.

Das Landesgleichstellungsgesetz gilt für alle öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen, darunter auch alle öffentlichen Schulen. Das Gesetz ist für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in den Landesbehörden, den Gemeinden etc. verbindlich. Sein Ziel ist es, Rechtssicherheit zu schaffen und Förderkonzepte für die Gleichstellung zu legitimieren.

1.3 Gleichstellung in der Bezirksregierung Düsseldorf Abtl. Schule



³ Landesgleichstellungsgesetz https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242

1.4 Gleichstellung in der Schulaufsicht

Gleichstellungsbeauftragte (GB)

Das LGG sieht die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten in allen Dienststellen von mindestens 20 Beschäftigten zwingend vor (§15 Abs.1).⁴

Die BR Düsseldorf hat in der Abteilung 4, der Schulabteilung, für jede Schulform eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Vertreterin aus dem Kreis der jeweiligen schulfachlichen Dezernentinnen bestellt. Die Tätigkeit wird als eine zusätzliche Generale gewertet.

Diese Gruppe der Gleichstellungsbeauftragten trifft sich in regelmäßigen Abständen, um gleichstellungsrelevante Themen zu erörtern und entsprechende Qualitätsstandards für ein abgestimmtes Handeln in ihrem Bereich zu beschließen. Beratend sind auch Vertreterinnen aus dem Dezernat 47 und 4Q vertreten, Dezernat 48 wird bei Bedarf angesprochen.

In der unteren Schulaufsicht sind Schulrätinnen als Gleichstellungsbeauftragte für die einzelnen Schulämter bestellt, die somit für den Bereich der Grund-, Haupt- und Förderschulen zuständig sind.

Die Fachberaterinnen für Gleichstellungsfragen der Bezirksregierung unterstützen die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten aller Schulformen und koordinieren die Gleichstellungsarbeit in der Schulabteilung. Sie organisieren die regelmäßigen Treffen der Arbeitsgruppe und sind verantwortlich für die interne Kommunikation und Umsetzung beschlossener Arbeitsaufträge und haben die Federführung bei der Erstellung des Gleichstellungsplans.

1.5 Gleichstellung in der Schule

Schulleitungen und Leitungen der Zentren für schulpraktische Studien (ZfsL)

Die Wahrnehmung von Gleichstellungsfragen an den einzelnen Schulen liegt in der Verantwortung der **Schulleitung**, bzw. der **Leitung der ZfsL**. Sie sind laut § 1 Abs. 3 LGG in der Pflicht, Gleichstellungsrecht an ihrer Schule umzusetzen.

In der Zuständigkeitsverordnung BASS 10-32 Nr. 32 und 44⁵ werden den Leitungen Aufgaben der oder des Dienstvorgesetzten übertragen. Soweit diese Aufgaben durch Gesetz oder Rechtsverordnung übertragen worden sind, werden die Aufgaben und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten gem. § 15a LGG von der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG) wahrgenommen.

Darüber hinaus gibt es optional erweiterte Aufgaben für Schulleitungen, die am Modellprojekt „Selbstständige Schule“ teilgenommen haben, und denen bereits

⁴ https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242, abgerufen am 6.5.21

⁵ <https://bass.schul-welt.de/18412.htm>, abgerufen am 6.5.21

Aufgaben erweiterter Dienstbefugnisse auf Antrag im Einvernehmen mit der Schulkonferenz übertragen worden sind (vgl. Zuständigkeitsverordnung).

Die Leitung prüft im Vorfeld selbst die Gleichstellungsrelevanz in den entsprechenden Personalentscheidungsverfahren, unterrichtet die AfG (s. unten) frühzeitig und gibt ihr Gelegenheit zur Stellungnahme noch vor der Beteiligung des Lehrerrats. Diese Pflichtbeteiligungen sind zu dokumentieren. Hierzu können auch standardisierte Vorlagen, z. B. des Ministeriums für Schule und Bildung oder Kooperationsvereinbarungen genutzt werden.

Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG)

Die AfG berät und unterstützt die Schulleitung entsprechend der Delegation der gleichstellungsrechtlichen Beteiligung an Personalentscheidungen. Ihre Beteiligung bei Personalentscheidungen ist verpflichtend. Fehlt diese, ist die Maßnahme anfechtbar. Ihre Bestellung hat formalrechtliche Bedeutung, weil sie an der Einzelschule die Gleichstellungsbeauftragte der Bezirksregierung vertritt (§15a LGG).

Entsprechend ihrer gleichstellungsrelevanten Pflichtbeteiligungen, z. B. als geborenes Mitglied in Personalauswahlverfahren,

- ist sie Teil der Verwaltung und keine Vertreterin des Kollegiums,
- hat sie Einsichtsrecht in Akten oder Bewerbungsunterlagen,
- hat sie unmittelbares Vortragsrecht,
- kann sie sich ohne Einhaltung des Dienstweges an die Schulaufsicht und die zuständige Gleichstellungsbeauftragte wenden,
- ist sie weisungsfrei in der Beurteilung der Gleichstellungsrelevanz,
- hat sie Widerspruchsrecht in Gleichstellungsangelegenheiten. Generell gilt das Benachteiligungsverbot.

Über ihre Pflichtbeteiligung hinaus kann sie gleichstellungsrelevante weitere **schulische Handlungsfelder** je nach Priorisierung und Ressourcen Arbeitsschwerpunkte wählen, wie z. B.:

- Information und Beratung des Kollegiums zu gleichstellungsrelevanten Fragestellungen,
- Vermittlung in Konfliktfällen auf Wunsch der Betroffenen,
- Stärkung von Lehrerinnen hinsichtlich ihrer Laufbahn- und Karriereplanung,
- Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, insbesondere bei Teilzeitbeschäftigung,
- Beratung der Schulleitung zur Klassenbildung und Unterrichtsverteilung
- Integration von Lehrkräften aus familienbedingter Beurlaubung, u. v. m.

Auch in den **Zentren für schulpraktische Studien** gibt es AfG. Sie werden von der Konferenz des Zentrums bestellt (§ 15 a Abs. 2 LGG).

Seit der Neuregelung der Zuständigkeitsverordnung vom 01.01.2019 sind den Leitungen der Zentren, ähnlich wie die Regelungen für Schulen, bestimmte Dienstvorgesetztenentscheidungen übertragen worden (§ 5 ZustVO Schule). Bei diesen hat eine gleichstellungsrechtliche Pflichtbeteiligung zu erfolgen, die von der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen des Zentrums übernommen werden kann. (s. Anhang 1, S. 25f.)

Da bisher eine entsprechende ausdrückliche gesetzliche Übertragung der gleichstellungsrechtlichen Beteiligungsaufgabe auf die AfG am ZfsL fehlt, muss die zuständige Bezirksregierung diese ausdrücklich damit beauftragen (§ 5 Abs. 2 ZustVO). Erst dann ist die Beteiligung an den genannten Dienstvorgesetztenentscheidungen eine Pflichtaufgabe der Ansprechpartnerin. Ansonsten muss die gleichstellungsrechtliche Beteiligung weiterhin durch die zuständige Gleichstellungsbeauftragte der Bezirksregierung aus dem Dezernat 46 wahrgenommen werden.

Als Arbeits- und Rechtsgrundlage sind diese Vorgaben in einer Handreichung des Ministeriums für Schule und Bildung in NRW zusammengefasst und kommentiert nachzulesen.⁶

Um die aktuellen und wiederkehrenden Themen der Gleichstellung dauerhaft an den Schulen zu implementieren, werden entsprechende **Fortbildungsangebote** für die AfG in jedem Schuljahr angeboten (s. Kapitel 2.1.4). Dies ist die Aufgabe der Moderatorinnen.

⁶ https://broschuerenservice.land.nrw/files/download/pdf/druck-gleichberechtigung-18-11-pdf_von_gleichberechtigung-am-arbeitsplatz-schule-und-zentrum-fuer-schulpraktische-lehrerausbildung_vom_staatskanzlei_3206.pdf, abgerufen am 6.5.21

2. Die Zielvorgaben und Schwerpunktmaßnahmen

Der Empfehlung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend folgend werden die Kernaussagen und konkreten Zielvorgaben in einer kurzen Zusammenfassung vorangestellt, um allen Interessierten die Möglichkeit einer allgemeinen Übersicht zu geben.⁷ Detaillierte Daten zur Personalentwicklung und entsprechende Ausführungen sind im Kapitel 3 nach Schulformen geordnet nachzulesen.

Zusammengefasst belegen die Ergebnisse für den vorliegenden Berichtszeitraum eine weitere Zunahme des Frauenanteils in den Beförderungs- bzw. Funktionsstellen der Schule. Trotz der angestiegenen Frauenanteile und des deutlich überhäftigen Anteils von weiblichen Lehrkräften im Einstiegsamt, den eine Gesamtbetrachtung erkennen lassen, sind Frauen in der Leitung im Schuldienst in einigen Schulformen weiterhin unterrepräsentiert. Diese Schulformen sind Gymnasium, Weiterbildungskolleg und Berufskolleg.

Die Situation in den Grundschulen rechtfertigt u. a. den novellierten Begriff des „Gleichstellungsplans“ und verlangt Maßnahmen in Richtung Gewinnung von männlichen Lehrkräften.

Im Folgenden werden die Maßnahmenfelder mit ihren übergeordneten Zielen und den einzelnen Maßnahmen vorgestellt. Dieses Kernstück des Gleichstellungsplans beinhaltet die wesentlichen Vorhaben für Gleichstellung und Frauenförderung für den Zeitraum von 2021 bis 2025 und Strategien für deren Umsetzung. Eine Evaluation des vorliegenden Gleichstellungsplans soll in Form einer Online-Befragung in zwei Jahren durchgeführt werden, an der alle Schulen des Bezirks teilnehmen. Die Ergebnisse werden dann auf der Homepage der BR – Gleichstellung Schule veröffentlicht.

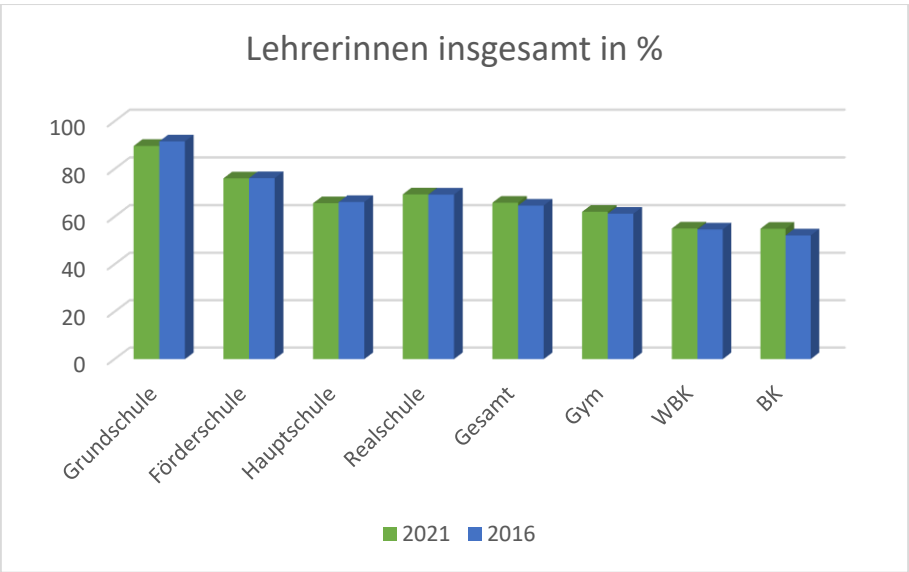
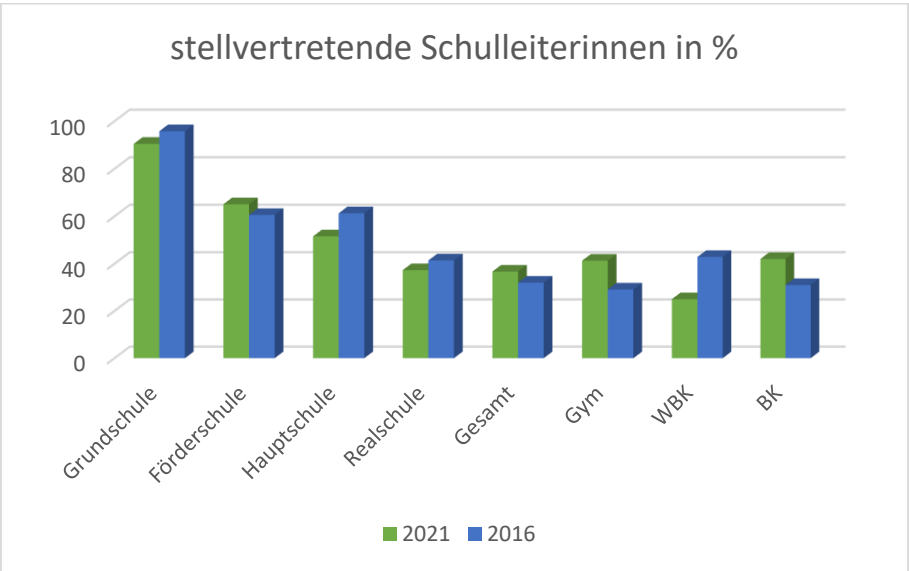
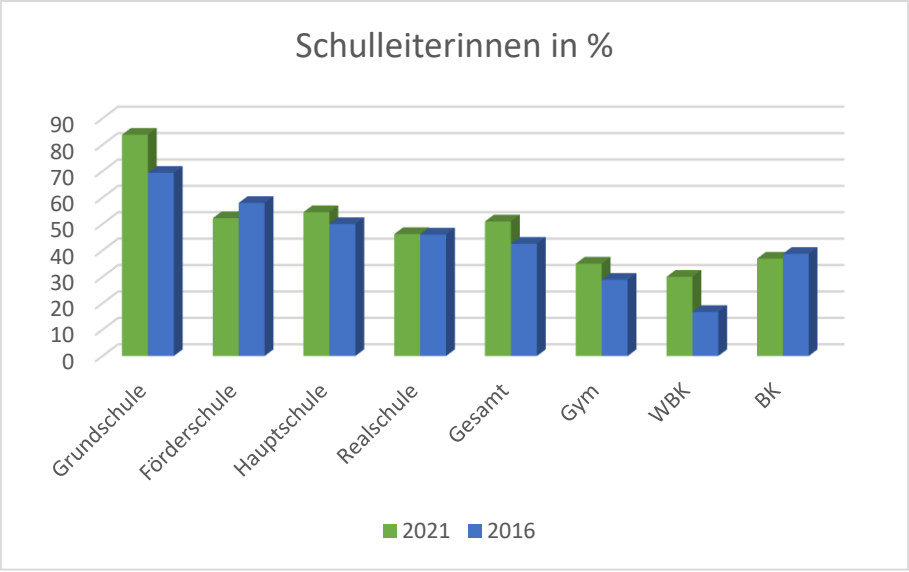
2.1 Maßnahmen zur Repräsentanz von Frauen in Leitungspositionen

2.1.1 Einsatz in Schulleitungsfunktionen

Laut LGG⁸ sollen die Frauenanteile bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen im Gleichstellungsplan erhoben und bei Unterrepräsentanz entsprechende Zielvorgaben zur Anpassung formuliert werden. Daher wird folgend die grafische Darstellung der generellen Frauenanteile im Kollegium der einzelnen Schulformen (außer der Sekundar- und PRIMUSSchulen) in den Jahren 2016 und 2021 im Vergleich zu den entsprechenden Anteilen in der Leitung/stellvertretenden Leitung abgebildet:

⁷ <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/147614/4016a60558696191433aa570355159df/handreichung-zur-erstellung-von-gleichstellungsplaenen-data.pdf>, abgerufen am 6.5.21

⁸ Landesgleichstellungsgesetz https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242, abgerufen am 6.5.21



Nach Betrachtung der abgebildeten Datenlage sind Schulleitungen im Regierungsbezirk Düsseldorf überwiegend weiblich – 65,9% der Stellen werden von Frauen besetzt. Dies muss aber schulformspezifisch betrachtet werden, da sich die Lage dort je nach Schulform unterschiedlich darstellt.

Im Vergleich zum Gesamtkollegium, in denen der Frauenanteil in beiden Jahren deutlich bis sehr deutlich über der 50% Marke liegt, zeigt sich sowohl bei den Schulleitungen als auch bei den stellvertretenden Schulleitungen ein anderes Bild.

In den Grundschulen machen Frauen 89,7% aller Lehrkräftestellen aus und 83,8% der Leitungen. In den weiterführenden Schulen ist das Kollegium zu 62,6% weiblich, Leitungsstellen haben aber nur 41,6% Frauen inne.

Was motiviert, Schulleiterin oder Schulleiter zu werden?

Vor allem der Wunsch, neue Ideen zu entwickeln, motiviert Lehrkräfte, das Amt der Schulleitung zu übernehmen. Eine abwechslungsreiche Tätigkeit und die Möglichkeit, eigene Entscheidungen zu treffen sind laut einer Studie⁹ die nächstwichtigsten Gründe. Eine Einkommenssteigerung spielt hingegen nur für jeden Dritten (36 %) eine Rolle. 27% hoffen, mit der neuen Position die weiteren Aufstiegsmöglichkeiten zu verbessern.

Wenn man sich in der Studie die Aufgabenbereiche der Schulleitungen ansieht, entfallen dabei durchschnittlich 11 Stunden auf Unterricht, der größere Teil sind Aufgaben der Verwaltung und Organisation. Schulentwicklung und die Prozesserneuerung kommen dabei möglicherweise zu kurz, was der ursprünglichen Motivation, diesen Job zu wählen, widerspricht.

Neben der Optimierung der Arbeitsbedingungen von Schulleitungen, steht im Rahmen der Gleichstellung der Wunsch, mehr Frauen für diese Posten zu motivieren. Denn trotz guter Leistung scheinen Frauen mehr Ermutigung für die Übernahme von Führungsaufgaben zu benötigen.

Des Weiteren sollte überlegt werden, wie man die theoretisch mögliche, aber praktisch kaum genutzte Teilzeitbeschäftigung in Schulleitung realisieren könnte. Damit Teilzeit kein Karrierehemmnis bleibt, braucht es Modelle, um Leitungsfunktionen teilen zu können.

Entsprechende Maßnahmen, die weiterentwickelt werden sollten, sind zum Beispiel gezielte Förderung des beruflichen Fortkommens von Frauen durch entsprechende Fortbildungsangebote wie Mentoring und Mut zur Leitung. Zusätzlich braucht es nachhaltige Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die selbstverständlich Konzepte zur Teilzeitbeschäftigung und auch Umsetzungsstrategien von Top Sharing beinhalten sollten. Die Aufgabe der Schulaufsicht ist es, Frauen systematisch auf ihre Befähigung hinzuweisen und zur Übernahme von Leitungsämtern zu motivieren. Auf der Ebene der Schulleitung wäre es wünschenswert, wenn Führungskräfte generell gezielter und frühzeitiger für eine gleichstellungsorientierte Personalführung sensibilisiert würden.

⁹ https://deutsches-schulportal.de/content/uploads/2020/06/2020_Schulleitungen_in_Deutschland_Kurzbericht.pdf, abgerufen am 6.5.21

Die vorübergehende Teilzeitbeschäftigung von Frauen darf sich dabei nicht in ihrer Beurteilung negativ auf das Ergebnis auswirken, denn die Übernahme von Sonderaufgaben sollte im Verhältnis zur Arbeitszeit wahrgenommen werden können.

2.1.2 Das Eignungsfeststellungsverfahren (EFV) und die Schulleitungsqualifizierung (SLQ)

Seit dem 01.08.2009 werden an allen Schulen die Stellen für die zukünftigen Schulleitungen der oberen Schulaufsicht, die das Eignungsfeststellungsverfahren erfolgreich absolviert haben, ausgeschrieben. Seitdem wurden in der Bezirksregierung Düsseldorf alle Teilnahmen an der Schulleitungsqualifizierung (SLQ) und am Eignungsfeststellungsverfahren (EFV) bilanziert.

Seit dem 1.8.2016 ist die Teilnahme am EFV auch für Grundschullehrkräfte verpflichtend.

SLQ

Die Datengrundlage für die folgende Aufstellung zur SLQ sind die Teilnahmen der Durchläufe Beginn September 2016 bis Beginn August 2020.

09/2016-08/2020									
SLQ	gesamt	GS	HS	FS	BK	GE/SK	GY	RS	WBK
Frauen	412	200	9	26	39	44	66	24	4
Frauen in %	64,3 %	87,7 %	60,0 %	55,3 %	53,4 %	51,2 %	44,9 %	64,9 %	50,0 %
Männer	229	28	6	21	34	42	81	13	4
Gesamt	641	228	15	47	73	86	147	37	8

Die Teilnahmezahlen lassen einen weiteren Anstieg an weiblichen Schulleitungen erwarten. Zukünftige Maßnahmen wären Evaluationsmöglichkeiten zu entwickeln, die die tatsächliche Übernahme eines Amtes in Leitung nach Besuch der SLQ dokumentieren.

EFV

Der folgenden Aufstellung für das EFV liegen die Daten für den Zeitraum Januar 2016 bis Dezember 2020 zugrunde. Insgesamt gab es 486 Anmeldungen, 280 Frauen und 206 Männer. Erfolgreich durchlaufen haben das EFV 84% der Frauen und 82% der Männer.

Die insgesamt gesunkene Anzahl (von 547 auf 486) der stattgefundenen EFV im Vergleich zum vorherigen Zeitraum des 7. Frauenförderplans, könnte auf die reduzierte Durchführung aufgrund der Covid-19 Pandemie in 2020 zurückzuführen sein. Anzumerken ist, dass insgesamt mehr Frauen am EFV teilgenommen haben als Männer.

Teilnahme am EFV seit Januar 2016 bis Dezember 2020 nach Schulformen aufgeschlüsselt:

EFV	gesamt	GS	HS	FS	BK	GE	SK	GY	RS	WBK
Frauen	280	153	11	24	10	25	2	29	23	3
bestanden	236	124	10	22	9	21	2	29	18	1
	84 %	81%	91%	92%	90%	84%	100%	100%	78%	33 %
Männer	206	20	11	22	30	27	4	55	29	8
bestanden	164	16	7	18	25	20	2	53	18	5
	80 %	80%	64%	82%	83%	74%	50%	96%	62%	63%
Teilnehmende gesamt	486	173	22	46	40	52	6	84	52	11
bestanden	400	140	17	40	34	41	4	82	36	6
	82 %	81%	77%	87%	85%	79%	67%	98%	69%	55 %

Sieht man sich die Erfolgsquote an, so sind die Frauen, mit Ausnahme an den Weiterbildungskollegs, erfolgreicher als die teilnehmenden Männer.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind gesetzte Beobachterinnen beim EFV-Beurteilungsverfahren. Sie analysieren das Verfahren auf einer Metaebene mit Blick auf gleichstellungsrelevante Aspekte. Als Unterstützung nutzen sie einen Evaluationsbogen, der bezirksübergreifend geschlechtersensibel entwickelt wurde. Ein Schwerpunkt liegt auf dem Gebrauch von geschlechtersensibler Sprache und auch der Einbezug gleichstellungsrelevanter Inhalte soll berücksichtigt werden.

2.1.3 Mentoring - Förderung des Schulleitungsnachwuchses und eine Chance zur beruflichen Weiterentwicklung

Dokumentation der Mentoring Prozesse der Bezirksregierung Düsseldorf

Pilotprojekte für Frauen als Personalentwicklungsinstrument zur Förderung des Schulleitungsnachwuchses

2015-16 Grundschule – in Kooperation mit dem Schulamt Wuppertal

2016-17 Grund-, Haupt- und Förderschule – in Kooperation mit dem Schulamt Kleve

2017-18 Berufskolleg – in Kooperation mit Dezernat 46

Projekte für Frauen und Männer als Personalentwicklungsinstrument zur Förderung des Schulleitungsnachwuchses

2019-20 Realschule – in Kooperation mit Dezernat 46

2019-20 Grundschule – in Kooperation mit den Kompetenzteams Mönchengladbach und Rheinkreis Neuss

2019-2021 Grundschule – in Kooperation mit dem Kompetenzteam Bergische Region (Städte Wuppertal und Solingen)

Pilotprojekte: Mentoring als Förderprogramm für Frauen in Leitungsfunktionen

In den Jahren 2015-2018 wurde das Mentoring-Projekt in verschiedenen Schulstufen bzw. Schulformen pilotiert. Im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und im Kontext der Unterrepräsentanz von Frauen in schulischen Leitungsämtern richtete sich Mentoring in diesem Zeitraum vor allem an Frauen und bot ihnen Möglichkeiten zur Selbstreflexion und praxisbezogene Einblicke in Schulleitungshandeln sowie eine Entscheidungshilfe zur Planung und Realisierung weiterer Karriereschritte.

Mentoring eröffnet dabei keine unabdingbaren Voraussetzungen für den Zugang zu einer Leitungsfunktion und ersetzt auch nicht die Schulleitungsqualifizierung (SLQ), sondern ist ein Instrument der Selbstvergewisserung mit Hilfe von mentalen, praktischen und strategischen Unterstützungsangeboten.

Im Mentoring Prozess unterstützt eine erfahrene Führungskraft (Mentor oder Mentorin) eine Nachwuchskraft mit Führungspotenzial (Mentee), indem diese in einer Hierarchie unabhängigen Tandembeziehung direkte Einblicke in professionelles praktisches Führungshandeln erhält, ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten auch unter Vereinbarkeitsaspekten reflektieren kann und eine Stärkung für die Entscheidung zur Übernahme einer Schulleitungsfunktion erfährt.

Studien sowie die konkreten Evaluationsergebnisse belegen, dass Mentoring durch Flexibilität, Auseinandersetzung mit den persönlichen Ressourcen und eigenen Motiven, individuelle Begleitung in einer auf Vertrauen basierenden professionellen

Arbeitsbeziehung gerade für Frauen ermutigend wirkt und ihre weiteren Karriereschritte wirksam fördert.

Mentoring für Frauen und Männer

Die Erfolge und positiven Rückmeldungen der landesweiten Pilotprojekte führten dazu, dass dieses Personalentwicklungsinstrument in den Koalitionsvertrag und den Landeshaushalt aufgenommen und per Erlass zur Aufgabe der staatlichen Lehrerfortbildung geworden ist.¹⁰

Zielgruppe:

Im Rahmen der Gleichstellung richtet sich Mentoring nun an Lehrerinnen und Lehrer aller Schulformen, die sich grundsätzlich für eine Leitungsaufgabe entschieden haben, sich aber noch intensiver Klarheit über ihre Fähigkeiten und Potenziale verschaffen möchten und stärkende Impulse für eine Entscheidung suchen. Das Angebot spricht ausdrücklich Lehrkräfte mit familiären Betreuungspflichten an, gerade weil zeitliche Flexibilität und individuelle Absprachen zwischen Mentor/Mentorin und Mentee möglich sind. Dies begünstigt eine erfolgreiche und wirkungsvolle Teilnahme.

Teilnahmevoraussetzungen und Auswahl:

- grundsätzliche Entscheidung für ein Leitungsamt
- Erfahrung in leitungsnahen Funktionen oder Koordinationsaufgaben (je nach Schulform ggf. erstes Beförderungsamtsamt)
- Nähe zum Amt
- Bevorzugung von weiblichen Lehrkräften gem. §11 LGG

Die abschließende Auswahl wird durch einen Profilbogen bzw. ein Interview mit der Projektleitung durchgeführt und mit den Personalräten rückgebunden.

Darauf aufbauend werden für die Arbeitsbeziehung im einjährigen Mentoring Prozess im Matching die zur Verfügung stehenden Mentorinnen und Mentoren mit den Lehrkräften zu Tandems zusammengeführt.

Zielsetzung:

Mentoring in der Pilotierungsphase sollte vor allem dabei helfen die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen abzubauen. Dies bleibt auch ein Ziel des aktuellen Mentorings für alle Lehrkräfte in allen Schulformen. Gleichzeitig unterstützt es die Nachwuchsförderung für Leitungsfunktionen generell.

Mentoring als Personalentwicklungsinstrument bedarf einer engen Zusammenarbeit und Rückbindung zwischen der für die Personalentwicklung zuständigen schulfachlichen Aufsicht und dem Fortbildungsdezernat unter Beteiligung der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten.

¹⁰ BASS 20-22 Nr. 8 Fort- und Weiterbildung; Strukturen und Inhalte der Fort- und Weiterbildung für das Schulpersonal (§§ 57 - 60 SchulG, abgerufen am 6.5.21)

Daneben werden folgende Ziele angestrebt:

- Eröffnung von Perspektiven für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Förderung der eigenen beruflichen und persönlichen Entwicklung
- Verdeutlichung des Zusammenhangs eigener Kompetenzen und Schulleitungshandeln mit Blick auf die Übernahme von Führungsaufgaben mittels Selbstreflexion und die Arbeit im Tandem
- Gewinnung von Einblicken in die Praxis von Schulleitung

Projektplan

Phase	Inhalte
Auftakt	Grundlegendes zum Mentoring, Matching , berufliche Standortbestimmung / Förderbiographie
	Praxistag(e) der Tandems
1. Begleitmodul	schulinterne und schulexterne Kommunikation, Visionen und Handlungsfelder von Schulleitung, Teamentwicklung
	Praxistag(e) der Tandems
	Begleitende Supervision Mentees
2. Begleitmodul	Führungsverständnis und –verhalten in der Schule, Führung und Delegation
	Praxistag(e) der Tandems
	Begleitende Supervision Mentees
3. Begleitmodul	Rollenerwartungen und Umgang mit Konflikten, Führen von Feedbackgesprächen, mögliche nächste Schritte der Karriereplanung
	Praxistag(e) der Tandems
	Begleitende Supervision Mentees
Evaluation	Evaluation des Gesamtprojektes, insbesondere der Arbeit im Tandem
Abschluss	Evaluationsergebnisse, Rückblick, Perspektiven

Teilnahmen

Mentoring als Personalentwicklungsinstrument zur Förderung des Schulleitungsnachwuchses	Pilotprojekte 1-3 Frauen in Führung	Mentoring 4-6			Mentoring 5			Mentoring 6		
		Frauen und Männer in Führung								
Mentees		37	30w	7m	15	15w	-	11	9w	2m

Viele der Lehrkräfte, die das Projekt durchlaufen haben, befinden sich mittlerweile auf dem Weg in eine Schulleitungsfunktion und sorgen so für eine Verringerung der Leitungsvakanzen an Schulen.

Eine landesweite Evaluation dazu wird im Laufe des Jahres 2022 erwartet.

2.1.4 Fortbildungsangebote

Fortbildungsangebote sind eine wirksame Maßnahme, um Inhalte in die Breite zu bringen, zu diskutieren, zu evaluieren und dementsprechend weiterzuentwickeln. Die Bezirksregierung Düsseldorf hat im Rahmen der Gleichstellung dazu ein Konzept entwickelt, durch das alle Verantwortlichen und Beteiligten angesprochen werden sollen. Alle Angebote sind auf der Homepage der BR hinterlegt und werden durchgehend aktualisiert.

Formate der BR Düsseldorf

1. Fortbildungen für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (AfG)

- **Neue AfG, für alle Schulformen, (3x/Schuljahr)**
- **Schulformspezifische Angebote (6-10x/Schuljahr)**

Die AfG und ihre Vertreterinnen (siehe Kapitel 1.3) gibt es verpflichtend an jeder Schule in NRW, so dass es sich um eine große Gruppe von Frauen handelt, die regelmäßig fortgebildet werden muss. Neben der Fortbildung steht auch die Vernetzung im Fokus, da es sinnvoll ist, Inhalte und Fragestellungen gemeinsam zu bearbeiten und Standards zu entwickeln. Im ersten Format geht es um die grundsätzliche Einführungsfortbildung der AfG in ihren Aufgabenbereich, ihre Pflichten und Rechte. Da ihre Beteiligung bei Personalentscheidungen an der Schule gesetzlich vorgeschrieben ist, gilt es, ihre Beratungs- und Beurteilungskompetenz zu optimieren. Im zweiten Format werden die AfG schulformspezifisch von den zugehörigen Moderatorinnenteams zu aktuellen Themen fortgebildet. Diese Themen werden inhaltlich nach angemeldeten Bedarfen und in Abstimmung mit den Fachberaterinnen und Gleichstellungsbeauftragten der Bezirksregierung entwickelt. Die Rückmeldung der Ansprechpartnerin sind auch deshalb besonders wertvoll, da sie die Umsetzung der Gleichstellung in den Schulen sichtbar machen.

2. Fortbildungen für die Moderatorinnen für Gleichstellungsfragen

- **Gruppe 1 = Grund-, Förder- und Hauptschulen**
- **Gruppe 2 = weiterführende Schulen**

Die Fortbildung der Moderatorinnen aller Schulformen beziehungsweise der Schulämter wird durch die Fachberaterin der Bezirksregierung in Form von zwei Planungstagungen pro Schuljahr durchgeführt. Die Schulämter stellen ihre inhaltlichen Angebote in Kapitel 4.1 ausführlich dar. Klassische Themen sind u. a. Arbeitszeitmodelle, Aufgaben und Pflichten der AfG, Best-Practice Beispiele im

Umgang mit Konflikten und auch das immer häufiger auftauchende Thema von Diversität, sowohl im Kollegium als auch in der Gesamtheit der Schüler und Schülerinnen. Zusätzlich werden angemeldete Bedarfe aus den Schulen gemeinsam erarbeitet. Inhalte werden mit den zuständigen Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt.

Zukünftig werden die beschriebenen Veranstaltungen zentral evaluiert, um das Angebot weiter zu professionalisieren. Da Fortbildungen freiwillig sind, wurde nur ein Teil der AfG erreicht. Dies gilt es bei relevanten rechtlichen Änderungen und Ergänzungen zu bedenken, damit die Schulleitungen entsprechend beraten werden können. Daher ist angedacht, zusätzlich zu den Fortbildungen für die AfG verbindliche Dienstbesprechungen schulform-spezifisch in Kooperation mit der entsprechenden Gleichstellungsbeauftragten als online Format anzubieten.

3. Berufliche Weiterentwicklung für Frauen

- **Mut zur Leitung**
- **Mentoring**

Für die berufliche Weiterentwicklung von Frauen und zur Beseitigung der Unterrepräsentanz in Schulleitung wird neben der allgemeinen SLQ (s. Kapitel 2.1.2) auch das Format „Mut zur Leitung“ angeboten, einem Orientierungsseminar, das Frauen die Gelegenheit gibt, sich über Aufgaben und Verfahren auf dem Weg zur Schulleitung unverbindlich zu informieren. Bisher stößt dieses Angebot auf großes Interesse, ist aber letztendlich nicht in seiner Wirksamkeit zu evaluieren, da die Entscheidung, in Schulleitung zu gehen, nicht unbedingt unmittelbar danach getroffen werden.

Ein weiteres Format ist das Mentoring Projekt, das unter Kapitel 2.1.3 ausführlich dargestellt wird.

4. Geschlechtersensible Bildung

Fortbildungen zur geschlechtersensiblen Bildung (s. Kapitel 4.2) werden zukünftig einen größeren Raum einnehmen. Im Rahmen der Umsetzung der Erweiterung des Fortbildungserlasses um dieses Thema, werden die Themen in 6 verschiedenen Modulen angeboten werden. Es handelt sich hierbei um bedarfsorientierte Angebote als schulinterne Fortbildungsangebote für gesamte Kollegien oder interessierte Gruppen innerhalb einer Schule. Des Weiteren können auch Moderationsteams der Bezirksregierung dieses Angebot in Anspruch nehmen. Ziel ist, die geschlechtersensible Bildung auf allen Ebenen zu verankern.

Unterstützend dazu kam Ende 2020 die sog. „Pädagogische Orientierung“ des MSB in Zusammenarbeit mit der QUA-Lis heraus, die momentan in allen Bereichen des Schullebens und auf allen Ebenen implementiert wird.¹¹

¹¹ Pädagogische Orientierung https://broschuerenservice.nrw.de/msb-duesseldorf/shop/P%C3%A4dagogische_Orientierung_f%C3%BCr_eine_geschlechtersensible_Bildung_an_Schulen_in_NRW, abgerufen am 6.5.21

2.2 Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ein wichtiges Instrument, das Berufstätige unterstützen kann, sich angemessen um ihre Familie kümmern zu können, ist das sogenannte Teilzeitkonzept.

Es hat den Vorteil, sich, je nach Bedarf, durch die Reduzierung der Arbeitszeit den Bedürfnissen der Familiensituation anpassen zu können. Von dieser Reduzierung sollte allerdings nicht langfristig Gebrauch gemacht werden, da sie einige Nachteile mit sich bringt.

Da überwiegend Frauen von diesem Angebot Gebrauch machen, werden sie so in einer Lebensphase weniger sichtbar und verpassen oft die Gelegenheit zu einer Beförderung. Diese „Unsichtbarkeit“ wird von Vorgesetzten außerdem häufig als geringere Belastbarkeit und fehlendes Engagement der Personen am Arbeitsplatz wahrgenommen und so falsch interpretiert. Zu den aktuellen Gehaltseinbußen kommt später außerdem eine entsprechend geringere Rente / Pension.

Problematisch ist oft auch, dass die außerunterrichtlichen Aufgaben nicht im gleichen Umfang wie die Unterrichtsverpflichtung reduzierbar sind, so dass zusammenfassend eine Teilzeitkraft finanziell meist verliert. Je höher die Funktion der Lehrkraft, desto schwieriger wird die Reduzierung der, vor allem, verwaltungstechnischen Arbeit.

Im Folgenden werden statistisch entsprechende Zahlen erhoben und ein Modell zur Erstellung eines angemessenen Arbeitszeitkonzeptes vorgestellt.

2.2.1 Beschäftigte mit familienbedingten Betreuungspflichten

Landesgleichstellungsgesetz NRW §13, Arbeitsmodelle und Teilzeit

„(1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.“¹²

In der folgenden Tabelle werden dementsprechend nur die Lehrkräfte abgebildet, die **Teilzeit und Beurlaubungen aus familienpolitischen Gründen** beantragt haben, inklusive der **Elternzeit**.

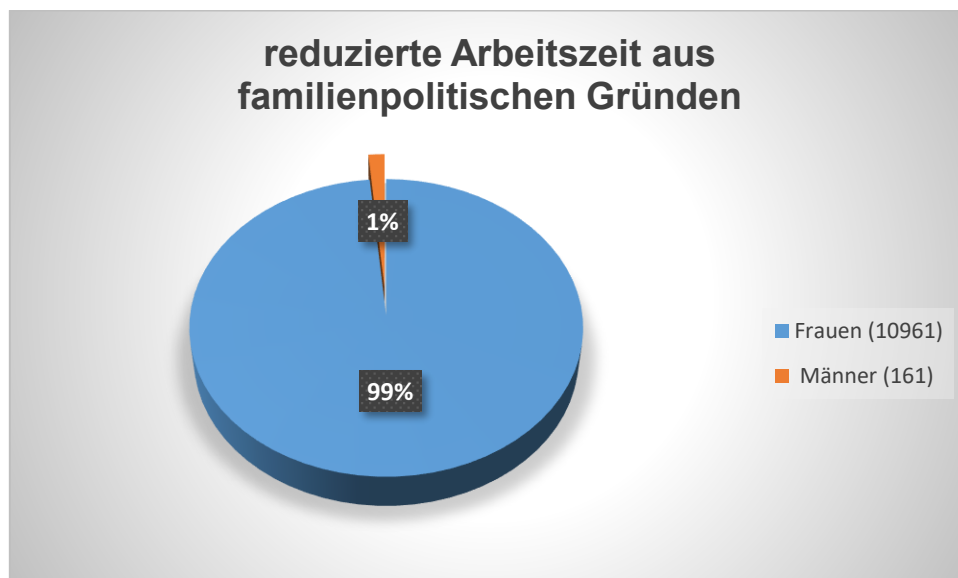
An den öffentlichen Schulen der Bezirksregierung Düsseldorf werden insgesamt aktuell 52474 Lehrkräfte beschäftigt, davon sind 37561 Frauen, das entspricht einem prozentualen Anteil von 71,6% und 14913 Männer, das entspricht einem prozentualen Anteil von 28,4%.

¹² http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?xid=146811,1, abgerufen am 6.5.21

	GS	HS	FÖ	RS	GE	Sek./+ Primus	GY	WBK	BK
Arbeitszeit									
alle Beschäftigten	14899	1284	4713	3681	9806	789	10316	255	6731
♀	13348	838	3586	2556	6466	524	6403	142	3698
♂ in %	89,6	65,3	76,1	69,4	66,0	66,4	62,1	55,7	55,0
♂	1551	446	1127	1125	3340	265	3913	113	3033
Teilzeit gesamt	6862	293	1683	1245	2811	208	3958	51	1913
in %	46,1	22,8	35,7	33,8	28,7	26,4	38,4	20,0	28,4
Teilzeit/Elternzeit mit Betreuungspflichten									
gesamt	4397	134	1054	619	1368	26	2383	22	958
♀	4388	133	1045	614	1352	26	2350	20	872
♀ in %	99,8	99,9	99,0	99,0	98,8	100,0	98,5	90,0	90,1
♂	9	1	9	5	16	0	33	2	86

Stand 21.04.2021

Betrachtet man nur die Teilzeit aus familienpolitischen Gründen und Elternzeit, ist der Unterschied zwischen den weiblichen und männlichen Lehrkräften noch wesentlich größer als bei der generellen Teilzeitbeschäftigung / Beurlaubung. Für die meisten Schulformen liegt der Männeranteil, der aus familienpolitischen Gründen reduziert arbeitet, deutlich unter 10%. Im Durchschnitt arbeitet nur 1% der Männer aus familienpolitischen Gründen reduziert.

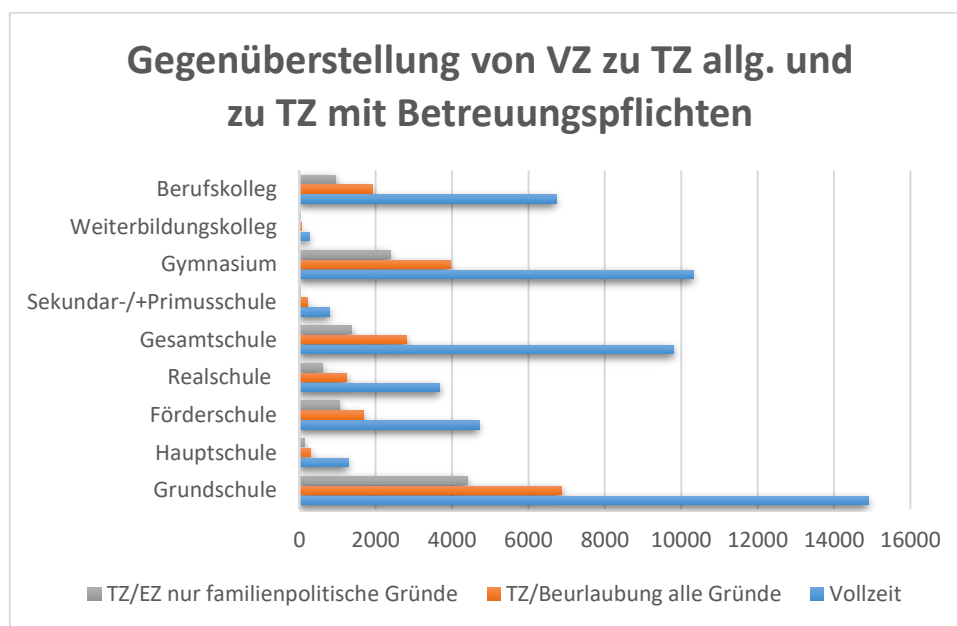


Diese Datenanalyse zeigt, dass die familiäre Betreuungspflicht noch immer Hauptaufgabe der Frauen ist, was auch als wesentliche Ursache dafür gesehen werden kann, dass sich weniger Frauen um BeförderungsmäÙer bewerben. Gerade in der Karriere prägenden Altersphase zwischen 35 und 50 stehen daher viele qualifizierte Frauen nicht oder nur eingeschränkt zur Verfügung.

Die schulformspezifisch erhobenen Zahlen zu Teilzeit in Leitung aus Kapitel 3 demonstrieren außerdem, dass eine offiziell mögliche Teilzeitarbeit in Leitung aufgrund der Organisation und des Aufgabenumfangs kaum genutzt wird.

An dieser Stelle gilt es zu überlegen, welche weiteren Unterstützungsangebote gemacht werden können, um nicht zu lange auf die Arbeitskraft der jungen Kolleginnen und Kollegen verzichten zu müssen.

Zukünftig wäre es wünschenswert, statistisch zu dokumentieren, wie lange Frauen und Männer reduziert arbeiten, um ihren Betreuungspflichten in der Familie nachzukommen. Ebenso interessant zu betrachten, wäre der Umfang der Reduzierung, auch mit dem Fokus auf Einelternfamilien.



Arbeitszeitkonzepte

Als Grundlage für die Berechnung der Arbeitszeit von Lehrkräften dienen das Schulgesetz NRW §57 und die Allgemeine Schulordnung (ADO). Zusätzlich zu den Arbeitszeiten werden dort auch die innerdienstlichen Aufgaben aller an Schule Beschäftigten konkretisiert.

Laut LGG sind aber auch zu berücksichtigen „die Aufsichtspflichten der Lehrkräfte mit Kindern gem. § 1626 BGB (Elterliche Sorge) sowie die reelle zeitliche Chance für die Organisation der Betreuung vor allem von jüngeren Kindern oder

pflegebedürftigen Angehörigen. Dies muss durch frühzeitige und langfristige Terminplanungen sowie verlässliche Präsenzzeiten gewährleistet sein.“

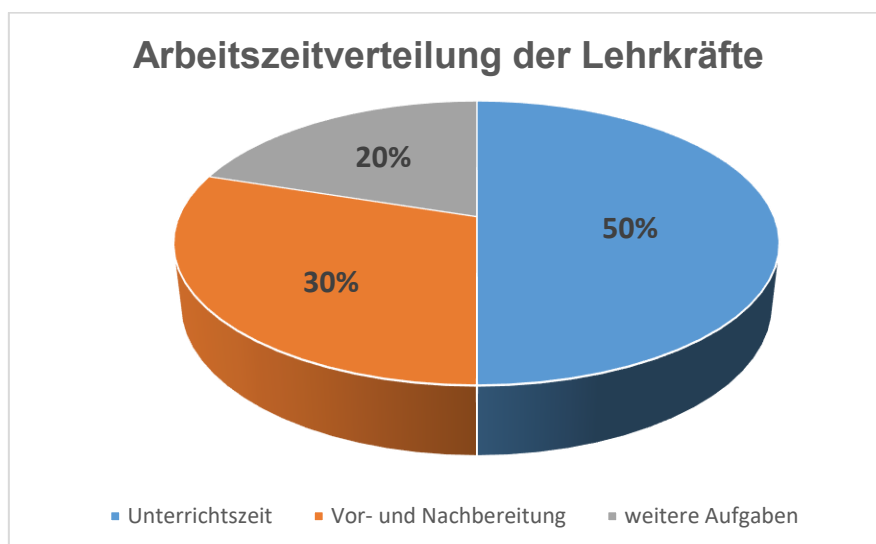
Sowohl die verbindlichen Aufgaben einer Lehrkraft als auch die Vorgaben des LGG sollten bei der Berechnung der Arbeitszeit entsprechend berücksichtigt werden. Dabei gilt es, die Interessen sowohl der Teilzeit- als auch der Vollzeitkräfte im Blick zu haben und die Arbeit gerecht zu verteilen. Keinesfalls sollte die Stundenreduzierung der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte zu Ungunsten der vollzeitbeschäftigten umgesetzt werden.

Um Konflikte zu vermeiden und Planungssicherheit zu geben, empfiehlt es sich, gemeinsam im Kollegium **Arbeitszeitkonzepte** zu erarbeiten, mit denen sich alle identifizieren können. Dabei steht die Aufforderung des LGG, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, für alle Lehrkräfte im Vordergrund.

Die grundsätzliche Arbeitszeit von Lehrkräften beträgt pro Woche 41 Zeitstunden. Die je nach Schulform unterschiedliche Anzahl der Unterrichtswochenstunden wird mit einem entsprechenden Faktor umgerechnet. Die Urlaubszeit von Lehrkräften wird mit 6 Wochen vorgeschrieben, die darüber hinaus gewährte unterrichtsfreie Zeit dient zur Unterrichtsplanung, Fortbildung etc. und vergrößert die durchschnittliche Wochenarbeitszeit um 1 weitere Stunde.

Das bedeutet, dass es neben der Unterrichtsverpflichtung vor Ort auch eine Verpflichtung von Unterrichtsnach- und -vorbereitung gibt, ebenso wie weitere außerschulische Verpflichtungen wie Korrekturen, Konferenzen, Dienstbesprechungen, Beratungen und Schulfahrten.

Die folgende Grafik veranschaulicht die Arbeitszeitverteilung von Lehrkräften auf die verschiedenen Bereiche.



Zielsetzung

Die aktuelle Datenlage spiegelt noch immer die übliche Rollenverteilung in der Familie wider. Ob sie durch persönliche Präferenzen oder auch Erwartungen des sozialen Umfeldes beeinflusst werden, lässt sich nicht abschließend feststellen. Sicher ist aber, dass die angestrebte Gleichstellung in allen Ebenen noch nicht erreicht ist.

Die intensiven Familienbetreuungsphasen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sollten in den Arbeitsbelastungen entsprechend Berücksichtigung finden.

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege gem. § 13 LGG sollte

- in der Personalentwicklung berücksichtigend eingeplant,
- durch Übergänge und Wiedereingliederung erleichtert,
- durch adäquate Arbeitszeiten in der Schulorganisation verlässlich gestaltet,
- durch Teilzeit auch in Beförderungssämtern ermöglicht und
- durch ein Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege gesichert werden.

Die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie nehmen aber auch gleichzeitig die Lehrkräfte in die Pflicht, sich über ihre Arbeitszeiten, die über die reine Unterrichtspräsenz hinausgehen, bewusst zu sein und sie entsprechend mit einzuplanen.

2.2.2 Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Als Grundlage dienen die Empfehlungen der Bezirksregierung Düsseldorf für den Einsatz von TZ-Beschäftigten vom Oktober 2013 (s. Anhang). Die Erstellung eines solchen Konzeptes wird grundsätzlich für jede Schule empfohlen.

Die berechtigten Ansprüche der Beschäftigten mit Betreuungspflichten sind natürlich grundsätzlich vor dem Hintergrund der Sicherung des Unterrichts zu sehen. Auf jeden Fall muss die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für vollzeit – und teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte berücksichtigt werden. Teilzeitbeschäftigung darf nicht auf dem Rücken der Vollzeitbeschäftigten ausgetragen werden.

Anspruchsberechtigte Lehrkräfte nach §13 LGG sind

- Alleinerziehende mit Kinder unter 18 Jahren oder alleinstehende Lehrkräfte mit pflegebedürftigen Angehörigen
- Teilzeitbeschäftigte mit Kindern unter 18 oder pflegebedürftigen Angehörigen oder
- Vollzeitbeschäftigte mit Kindern unter 18 oder pflegebedürftigen Angehörigen.

Wichtig: Lehrkräfte in Altersteilzeit im Blockmodell haben keinen Anspruch auf die schulinternen Regelungen.

Das folgende Modell ist als Arbeitsunterstützung zu sehen, um alle Bereiche, die aufgeführt werden können, zu berücksichtigen. Die konkrete Nutzung und Umsetzung bleibt aber jeder Schule selbst überlassen.

MODELL FÜR TEILZEITVEREINBARUNGEN

Rechtsgrundlagen: → ADO § 17, Stand: 01.11.2015

→ Landesgleichstellungsgesetz (LGG §13)

→ Landesbeamtengesetz (LBG § 63-67)

→ **Empfehlungen der Bezirksregierung Düsseldorf für den Einsatz von TZ-Beschäftigten vom Oktober 2013**

Ein Teilzeitkonzept sollte immer in Zusammenarbeit mit dem Lehrerrat, der Schulleitung und der Ansprechpartnerin für Gleichstellung erstellt und auf der Lehrerkonferenz beschlossen werden.

Folgenden Tipps sollen als Anregung dienen, das für Ihre Schule optimale Teilzeitkonzept zu erarbeiten, in dem sich alle beteiligten Personen wiederfinden.

Für folgende Anlässe sollten Regelungen getroffen werden:

→ *Einsatzplanung / Stundenplangestaltung*

→ *Klassenleitung*

→ *Konferenzen / Dienstbesprechungen*

→ *Prüfungsaufsicht*

→ *schulinterne Fortbildungen (z.B. pädagogischer Tag)*

→ *Vertretungsunterricht*

→ *Klassenfahrten*

→ *Pausenaufsicht*

→ *Sprechtage*

→ *Springstunden*

Mögliche Zusatzangebote könnten nach Absprache z. B. sein:

- ❖ Tandems in Konferenzen bilden: Dabei muss eine verbindliche Paarbildung auf der jeweiligen Anwesenheitsliste und im Protokoll der betroffenen Konferenz vermerkt werden. Die abwesende Person ist verpflichtet, sich über die verpassten Inhalte zu informieren.
- ❖ Regelungen für den Unterrichtsbeginn und das Unterrichtsende treffen, die den Öffnungszeiten von Kindergärten etc. entsprechen
- ❖ Verrechnung von Veranstaltungen an unterrichtsfreien Tagen mit Präsenzzeiten
- ❖ Relation der Anzahl von unterrichtsfreien Tage mit Stundenanzahl verknüpfen
- ❖ Anzahl der Springstunden in Relation zu Unterrichtsstunden setzen
- ❖ Klassenleitungsteams bilden
- ❖ Festlegung auf einen Konferenztag zur besseren Planbarkeit
- ❖

Im Einzelfall sollte es immer möglich sein, individuelle Absprachen mit der Schulleitung zu treffen.

2.3 Maßnahmen und Zielsetzungen

Die folgenden sechs Maßnahmenfelder fassen die geleistete Arbeit, die zukünftigen Ziele und deren mögliche Umsetzungswege tabellarisch zusammen. Sie summieren die Aufgaben für den kommenden Beobachtungs- und Handlungszeitraum von drei bis fünf Jahren. Ergänzt werden sie durch die jährliche Erstellung der Datenlage zu den Beförderungs- und Leitungsstellen, die den entsprechenden Dezernaten für ihre Personalentwicklung zur Verfügung gestellt werden. Eine Zwischenbilanz wird 2023 digital erstellt und, wenn notwendig, die vorhandenen Ziele und Maßnahmen angepasst.

Die Maßnahmenfelder repräsentieren das Kernstück des Gleichstellungsplans und beinhalten die wesentlichen Vorgaben für die generelle Gleichstellung von Frauen und Männern (Gender Mainstreaming) und der Frauenförderung.

Die Zusammenarbeit der verschiedenen Ebenen wie Schulaufsicht, Schulleitung und Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen ist Voraussetzung zur Umsetzung der Gleichstellungsziele. Klassische Maßnahmen zur Frauenförderung wie zum Beispiel gezielte Fortbildung für Frauen in Leitungspositionen bleiben weitere wichtige Bestandteile des Gleichstellungsplans. Ergänzt werden sie durch allgemeine Hinweise, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beteiligten zu verbessern.

Langfristig gilt zu ergründen, warum der Lehrberuf zunehmend von Frauen angestrebt wird. Es muss auch hinterfragt werden, warum vor allem Männer verhältnismäßig rasch und häufig Beförderungsmöglichkeiten anstreben. Mit Blick auf den hohen Anteil von Frauen in diesem Beruf, stellt sich auch die Frage, ob die Entlohnung für Lehrkräfte im Einstiegsamt angemessen ist, um den Lebensunterhalt einer Familie zu bestreiten. Ein Nein wäre eine mögliche Antwort auf den geringeren Anteil an männlichen Bewerbern.

2.3.1 Maßnahmenfelder

Maßnahmenfeld Personalentwicklung

Übergeordnetes Ziel: Verbesserung der Personalentwicklungs- und Personalführungskompetenzen			
Maßnahmen 2016-2020	Zukünftige Zielvorgabe	Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben	Kontrollinstrumente
Qualifizierung von Schulleitungen und Leitungen in ZfsL im Bereich Gleichstellung und Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung und -führung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivation, Ermutigung und Unterstützung von Frauen, auch in Teilzeit, sich für ein Beförderungsamts zu bewerben ▪ Gleichstellung in Schulleitungsfortbildungen verbindlich verankern ▪ Sensibilisierung von Schulleitungen für gleichstellungsrelevante Aspekte und gesetzliche Vorgaben 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Datenerfassung der Unterrepräsentanz ▪ Fortbildungsangebote entwickeln ▪ Informationen transparent machen ▪ Gezielte Ansprache von Frauen zur Übernahme von Leitungspositionen ▪ Ermöglichen von Teilzeit in Führung ▪ Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Beurlaubung / Elternzeit ▪ Top-Sharing - Leitungspositionen teilbar gestalten ▪ Jobsharing in Funktionsstellen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erfahrungsaustausch innerhalb der Schulaufsicht unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten ▪ Evaluation der Mentoring Angebote ▪ Dokumentation der durchgeführten Maßnahmen ▪ Durchführen regelmäßiger Treffen der Gleichstellungsbeauftragten ▪ Regelmäßige Datenerfassung zur Unterrepräsentanz von Frauen
Orientierungsangebote Mentoring und Mut zur Leitung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbau und Fortführung der Fortbildungsangebote 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weiterentwicklung des Angebotes „Mut zur Leitung“ speziell für Frauen ▪ Förderung des beruflichen Fortkommens von Frauen ▪ Angebot entwickeln zur Karriereplanung 	
Verständigung auf neue Beurteilungsrichtlinien	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vermeidung von Beurteilungsfehlern im Zusammenhang mit Präsenz, TZ-Beschäftigung etc. ▪ Erhöhung der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Themenverankerung in Fortbildungen, auch für AfG ▪ Sensibilisierung für typische Beurteilungsfehler ▪ Transparenz bei Verfahren 	

Maßnahmenfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Übergeordnetes Ziel: Geeignete Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie			
Maßnahmen 2016-2020	Zukünftige Zielvorgabe	Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben	Kontrollinstrumente
Regelungen für Teilzeitkräfte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weiterentwicklung von konkreten systemspezifischen Arbeitszeitkonzepten ▪ Thematisieren von frauenspezifischen Belangen (z. B. Stillzeiten, Mutterschutz) ▪ Berücksichtigung von Lehrkräften mit Betreuungspflichten in der Schulorganisation ▪ Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach familienbedingter Beurlaubung / Elternzeit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Best-Practice Beispiele für Arbeitszeitmodelle in Fortbildungen implementieren ▪ Weiterentwicklung von Arbeitszeitmodellen ▪ aktuelle Informationen auf der Homepage zur Verfügung stellen ▪ Aufruf zur Erstellung von Arbeitszeit-/ Teilzeitkonzepten durch die schulfachliche Aufsicht 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kontinuierliche Prüfung durch Gleichstellungsbeauftragte ▪ Regelmäßiger Austausch in der Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung, Abtl. 4 ▪ Online- Befragung im Jahr 2023 - Erstellen einer Zwischenbilanz
Aufklärung über Konsequenzen der Teilzeitbeschäftigung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Detailliertes Bewusstsein schaffen über die Chancen und Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Expertinnen und Experten zum Thema vom LBV und der Deutschen Rentenversicherung einladen, Angebote auf verschiedenen Ebenen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilnahme und Erfolgsquote der entsprechenden Fortbildung dokumentieren und evaluieren
Angebote zum Abbau der Unterrepräsentanz von Teilzeitbeschäftigung in Beförderungssämtern	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Angepasste Ausschreibungspraxis in den verschiedenen Schulformen ▪ Leitungsfunktionen teilbar gestalten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gezielte Ansprache und Ermutigung von Frauen durch die Schulaufsicht ▪ Weiterentwicklung von Fortbildungsangeboten ▪ Entwicklung von Modellen zur Umsetzung von Teilzeit in Leitung (Top-Sharing) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausschreibungstexte
Unterstützungsangebote für Lehrkräfte mit Betreuungspflichten	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hilfestellung vor oder nach Rückkehr aus Beurlaubung / Elternzeit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Handreichung entwickeln ▪ Austausch mit Betroffenen ermöglichen 	

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortbildungsangebote erarbeiten (z. B. Zeitmanagement, Achtsamkeit, digitale Bildung) ▪ Möglichkeiten der Kinderbetreuung ▪ Motivation männlicher Beschäftigter für die Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kinderbetreuung z. B. während Fortbildungen organisieren ▪ Fortbildungsangebote während der Beurlaubung / Elternzeit ermöglichen ▪ Ansprache von Vätern ▪ Informationen zum Thema Vätermonate, zielgruppenspezifische Veranstaltungen 	
--	---	--	--

Maßnahmenfeld Gleichstellung in Schule und ZfsL

Übergeordnetes Ziel: Umsetzung von Gleichstellung in Schule und ZfsL			
Maßnahmen 2016-2020	Zukünftige Zielvorgabe	Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben	Kontrollinstrumente
Umsetzung und Propagierung des Frauenförderplans (FFP)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bekanntmachung des Gleichstellungsplans (GP) und Sensibilisierung aller Beteiligten <ul style="list-style-type: none"> - Schulleitungen - Schulpfarrinnen und Schulpfarrer - Dezernentinnen und Dezernenten der oberen und unteren Schulaufsicht - Verantwortliche für Aus- und Fortbildung - Moderatorinnen und Moderatoren - Lehrerinnen und Lehrer - Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (AfG) ▪ Bekanntmachung der Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Thematisierung auf: <ul style="list-style-type: none"> - Schulleitungsdienstbesprechungen und Schulpfarrkonferenzen - Konferenzen der ZfsL und Seminarkonferenzen ▪ Vorstellung auf der Lehrerkonferenz in Zusammenarbeit mit der Schulleitung ▪ Auseinandersetzung auf Planungstagen mit den Moderierenden für AfG ▪ Veröffentlichung auf der Homepage der BR Düsseldorf 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einstellung und Versand mit Begleitverfügung Juni 2021 als PDF-Datei ▪ Versand der Online Befragung 1. Hj. 2023 ▪ Auswertung und Veröffentlichung der Ergebnisse der Befragung 1. Hj. 2023 ▪ Rückkopplungsgespräche auf allen Ebenen

Gender Mainstreaming	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Geschlechtersensibler Unterricht wird Bestandteil von Unterrichtsentwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortbildungsangebot erweitern ▪ Schulinterne Lehrplanarbeit ▪ Seminarprogramme anpassen ▪ Erfahrungsaustausch auf Dienstbesprechungen und Konferenzen 	
Gremienbesetzung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parität – Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungs- und Beförderungssämtern ▪ Paritätische Besetzung von Gremien der Schülerschaft 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilzeitbeschäftigte werden unterstützt, Leitungs- und Beförderungssämter zu übernehmen 	
Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterstützung und Weiterqualifizierung in der Beteiligung bei personalverwaltenden Aufgaben ▪ Erweiterung bestehender Angebote und Formate ▪ Angemessene Entlastung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortbildungsangebote in Dez. 46 und Beratung durch Fachberatung ▪ Sichtbarmachung des Arbeitsumfangs als AfG ▪ s. Maßnahmenfeld Öffentlichkeitsarbeit 	
Umsetzung von Gleichstellung im Rahmen des LGG	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterstützung der schulfachlichen Gleichstellungsbeauftragten und des Dezernates 47 bei der Umsetzung von Gleichstellungsthemen im Arbeitsfeld Schule 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verankerung der Generale Gleichstellung ▪ Gleichstellungsplan in Dez. 47 fortschreiben ▪ Aufstockung der Fachberatung Gleichstellung auf 30 Stunden 	

Maßnahmenfeld Fortbildung

Übergeordnetes Ziele: Verankerung von Gleichstellung in der Fortbildung, Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Leitung			
Maßnahmen 2016-2020	Zukünftige Zielvorgabe	Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben	Kontrollinstrumente
Orientierungsangebote für Aufgaben in Leitung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Systematische Nachwuchsentwicklung ▪ Erhöhung des Anteils an Frauen in Führungspositionen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ aktive Ansprache der Schulaufsicht ▪ Ausbau der Orientierungsangebote 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kontinuierliche Evaluation des Angebotes ▪ Standardisierte Evaluationswege (in Entwicklung) ▪ Bedarfsdokumentation ▪ Durchführen von Planungstagungen ▪ Jährliche Datenerhebung zu Teilnahme ▪ Implementierung der Angebote in neuen Bereichen
Fortbildungen für AfG aller Schulformen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ erweitertes Angebot, aktuelle und bedarfsorientierte Themen ▪ neue Formate ▪ Informationsnetzwerk über AfG als Multiplikatorinnen verankern 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Moderationsteams fortbilden, Bedarfe regelmäßig abfragen ▪ Schulformspezifische und schulformübergreifende Angebote ▪ Vernetzung aller Beteiligten ▪ Materialsammlung für Interessierte auf der Homepage 	
geschlechtersensible Bildung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ erweitertes Fortbildungsangebot ▪ Umsetzung der Fortbildungserlasses in Modulform 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Werbemaßnahmen über AfG ▪ modulare, bedarfsorientierte Angebote ▪ Synergien mit anderen BR nutzen 	
Fortbildungsformate in Präsenz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Flexiblere Fortbildungsangebote und Formate 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Langfristige Planung + kurzfristige Bedarfsplanung ermöglichen ▪ Angebote, die zeitlich beliebig abrufbar sind, sog. Asynchrone Formate entwickeln ▪ Online- und Blended learning Formate 	
Neu!	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterstützung bei Persönlichkeitsentwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortbildung in den Bereichen Berufslaufbahnberatung Stimmbildung Sicheres Auftreten 	

Maßnahmenfeld Geschlechtersensible Bildung

Übergeordnetes Ziel: Implementierung von Maßnahmen zur Förderung der geschlechtersensiblen Bildung			
Maßnahmen 2016-2020	Zukünftige Zielvorgabe	Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben	Kontrollinstrumente
Moderationsakquise Qualifizierung der Moderatoren und Moderatorinnen und Ansprechpartnerinnen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Paritätische Besetzung des Moderationsteams ▪ Teilnahme an den Basisqualifizierung für Moderatoren und Moderatorinnen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Akquise Gespräche mit der Gleichstellungsbeauftragten von Dez. 46 ▪ Öffentliche Ausschreibung für Interessierte in der Moderation 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluation der Veranstaltung mit standardisiertem Tool ▪ Bedarfe evaluieren durch Rückmeldung der schulfachlichen Dezenten und Dezententinnen ▪ Rückkopplungsgespräche mit allen Beteiligten ▪ Kontinuierliche Dokumentation der Angebote auf Moodle
Stärkung der AG Geschlechtersensibler Bildung durch neue Strukturen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Öffentlichkeit und Sichtbarkeit der AG ▪ Qualifizierungsangebot für Projekt- und Gastschulen „Schule der Vielfalt“ ▪ Bekanntmachung der Arbeitsweise auf DB für AfG, AG Gleichstellung, Planungstagung für Moderatoren und Moderatorinnen aller Fachbereiche 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einbettung in die Homepage Gleichstellung Schule mit eigener Kachel ▪ Kontinuierliche Aktualisierung des Flyers ▪ Verweis auf die AG und Materialpool sowie Fortbildungsangebot in Schulmail ▪ Qualifizierung aller Moderatorinnen und Moderatoren unter dem Aspekt der geschlechtersensiblen Bildung als Querschnittsaufgabe ▪ Teilnahme an Fachtagen und themenzentrierten Fortbildungsangeboten (z.B. FUMA) 	
Prozesshafte Teilhabe an der Erlassentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Umsetzung und Konzeption des Fortbildungserlasses Stand: 02_2021 sowie des Qualifizierungskonzeptes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Austausch und Rückkopplung mit der Fachberatung Gleichstellung 	

Sprache	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verwendung von und Sensibilisierung für geschlechtersensibler Sprache (geschrieben und gesprochen) ▪ Positionierung in der Debatte ▪ Fortbildungsangebot und Materialien entwickeln 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vernetzung und Kooperation mit dem Ministerium für Schule und dem Ministerium für Kinder, Familie Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen 	
Modulentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Digitale und analoge Angebote ▪ Ausbau der Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. Blended Learning) für AfG, interessierte Lehrkräfte und Personen in der unteren und oberen Schulaufsicht 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regelmäßige Arbeitstreffen ▪ Ausschreibung der Angebote auf der Homepage und Verweis auf Fortbildungsangebot Dez. 46 	

Maßnahmenfeld - Öffentlichkeitsarbeit

Übergeordnetes Ziel: Bekanntmachung aller themenbezogenen Angebote und Informationen			
Maßnahmen 2016-2020	Zukünftige Zielvorgabe	Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben	Kontrollinstrumente
Homepage als Informationsportal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aktualisierung der Homepage ▪ Monatsaktueller Internetauftritt zur Vernetzung und Information für AfG und Moderierende ▪ Professionalisierung des Internetauftritts ▪ Implementierung eines geschützten Forums zum Austausch für AfG 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Darstellung nach Themen sortiert ▪ Bedarfe ermitteln ▪ Bedarfsorientiert arbeiten ▪ Übersicht über Ansprechpersonen verankert ▪ Online-Arbeitshilfen verlinken 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rückmeldung der Nutzer und Nutzerinnen einholen ▪ Bewertungsmöglichkeit generieren ▪ Evaluation des Informationsbedarfs
Veröffentlichung der Fortschreibung des Gleichstellungsplans	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bilanzierung nach zwei Jahren erheben und veröffentlichen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Online-Befragung initiieren und Ergebnisse veröffentlichen ▪ Jährliche Datenerhebung 	

Vernetzungsstrukturen innerhalb der einzelnen Schulformen, zentriert in der Fachberatung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Durchführen von Planungstagungen ▪ Vernetzung der Fachberatung mit der QUA-LiS, dem Netzwerk Gleichstellung der Uni Duisburg Essen, der Gleichstellungsstelle der Stadt Düsseldorf ▪ Vernetzung der Gleichstellung aller BR in NRW 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Terminierung Präsenzveranstaltung und in Distanz ▪ Teilnahme an DB ▪ Newsletter an die AfG 	
Umsetzung des allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diskriminierungsfreies Arbeitsklima in der Schule ▪ Kontakt herstellen zur Beschwerdestelle für sexualisierte Gewalt in Schulen und ZfsL über die GB aller schulfachlichen Dezernate 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kooperation und Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der BR Düsseldorf, Personalrätinnen und Personalräten ermöglichen ▪ Kontaktstellen sichtbar machen und vermitteln 	
Unterstützungsangebote für AfG	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formate zur Unterstützung für die AfG ▪ Zentrale Bereitstellung von Grundlagenmaterial und Best-Practice Beispielen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Flyer für die AfG entwickeln ▪ Implementierung der pädagogischen Orientierung für eine geschlechtersensible Bildung ▪ PPP für AfG zur Propagierung des GP`21 	
Beratungsangebote	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bekanntmachung über Schulmail, Homepage und Vorträge ▪ Erreichbarkeit kompetenter Ansprechpersonen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Funktionspostfach Gleichstellung.Schulen@brd.nrw.de 	

3 Die Personalentwicklung – Rückblick: Datenanalyse 2016-2020

In diesem Kapitel werden die statistischen Daten der einzelnen Schulformen abgebildet. Beamtete und angestellte Lehrkräfte sind in den Tabellen und Grafiken jeweils zusammengefasst. Ein Hinweis unterhalb der ersten Tabellen pro Schulform gibt Auskunft über die generellen Anteile dieser beiden Gruppen.

Ist ein Tabellenfeld leer, bedeutet das, dass es diese Funktion nicht gibt.

3.1 – 3.3 Zusammenfassung Grund-, Förder- und Hauptschulen

Die vorliegenden Daten und die Berichte der Kolleginnen aus den Schulämtern (s. Kapitel 4.1) belegen, dass in der Besetzung von Funktionsstellen im Geschlechtervergleich eine annähernd gleiche Situation 2021 wie im vergangenen Bilanz- und Planungsjahr 2016 besteht. Der Frauenanteil ist hoch, zwischen 89% (Grundschule), 76% (Förderschule) und 65% (Hauptschule).

Die Quote der weiblich besetzten Funktionsstellen ist jedoch niedriger als die Gesamtquote der weiblichen Lehrkräfte in allen drei Schulformen.

In programmatischer Hinsicht soll daher im Blick gehalten werden, ob und in welcher Umsetzung Mentoring-Angebote, Top Sharing Modelle, Teilzeitmodelle und Arbeitssynergien durch strukturelle Kooperationsformen wirksame Anreiz- und Überzeugungsinstrumente für Kolleginnen sein bzw. werden können, um weiterhin Schulleitungsämter für Kolleginnen erstrebenswert zu machen.

Auch im schulischen Bereich ist es eine Aufgabe der Gleichstellung, in den nächsten Jahren nachzuhalten, ob und wie sich alle sozialen und familiären Auswirkungen der Corona Pandemie auf die geschlechterbezogenen Interessensbekundungen und das konkrete Bewerbungsverhalten auf Funktionsstellen im Schulbereich auswirken. Die aktuellen, allgemein publizierten Annahmen, dass auch im Lehrerberuf und in der Ausübung von Leitungsfunktionen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. häusliche Betreuungsaufgaben eigener Kinder in paralleler Präsenz- und Distanzunterrichtsverpflichtung) insbesondere für Frauen in Pandemiezeiten schwieriger geworden sei, gilt es zu thematisieren, zu erfassen und gleichstellungsbezogen für den Bereich Schule zu gewichten.

Die Daten im Bereich von Teilzeitbeschäftigungen zeigen, dass Teilzeit aus familienpolitischen Gründen weiterhin überproportional, auch in Relation zur insgesamt überproportional weiblichen Besetzung, sowohl im Lehramt als auch im Leitungsamt von Frauen wahrgenommen wird. Es ist ein bleibender gesamtgesellschaftlicher, aber auch schulpolitischer und schulischer Handlungsauftrag, um dem Ziel der Gleichstellung näher zu kommen.

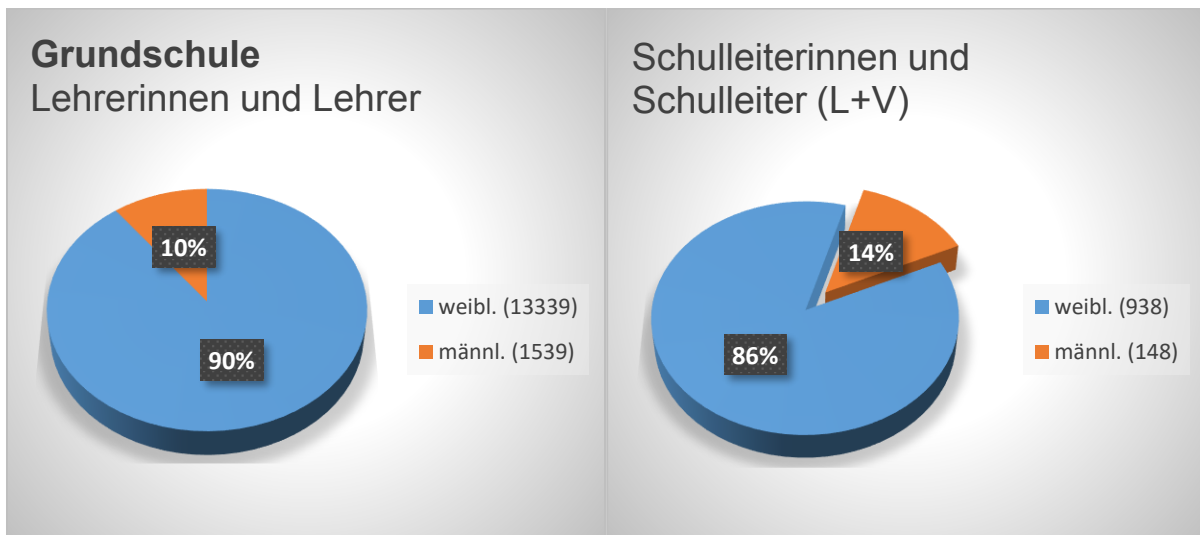
3.1 Grundschule (gesamt 773 Systeme)

3.1.1 Allgemeine Beschäftigungssituation

Grundschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen – Daten in % und absoluten Zahlen*						
Jahr	12 - 2016	12 - 2017	12 - 2018	05 - 2020	01 - 2021	Veränderungen zu 2016
Gesamtanteil Frauen	91,6 (11829)	91,5 (11949)	91,5 (11321)	90,0 (13194)	89,7 (13339)	-1,9%
Funktion/ Besoldung						
L A14	69,4 (25)	83,2 (554)	83,8 (554)	84,7 (569)	83,8 (559)	+14,4%
V A13	95,8 (23)	93,3 (28)	89,1 (98)	90,1 (375)	90,5 (379)	- 5,3%
FL** A12				93,9 (93)	93,8 (92)	- 0,1%

L=Leitung, V=Vertretung, FL=Fachleitung, **ab 2019

*Der Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten setzt sich aus 23,3% tarifbeschäftigten und 76,7% verbeamteten Lehrerinnen zusammen.

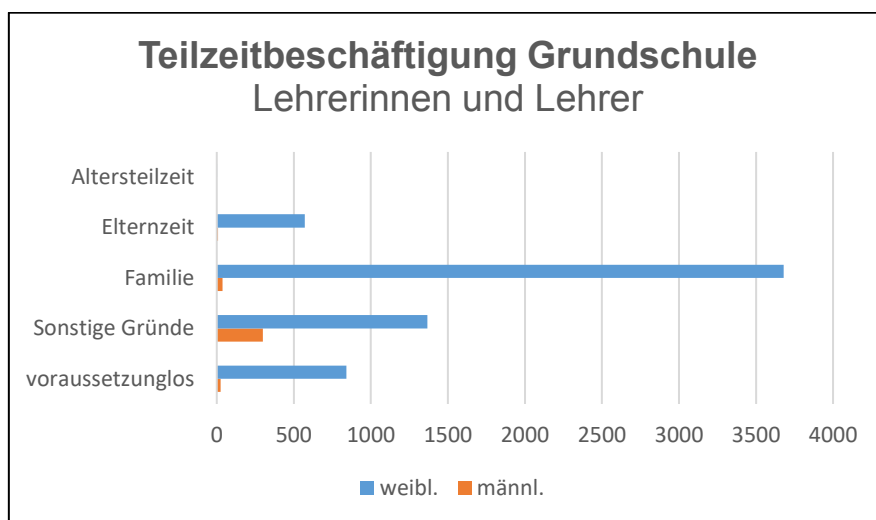


Zusätzlich werden in Kapitel 3.11 die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Lehrkräfte detailliert nach Geschlecht aufgeschlüsselt.

3.1.2 Teilzeitbeschäftigung

A. Teilzeitbeschäftigung nach TZ-Gruppen aller Lehrkräfte in Grundschulen

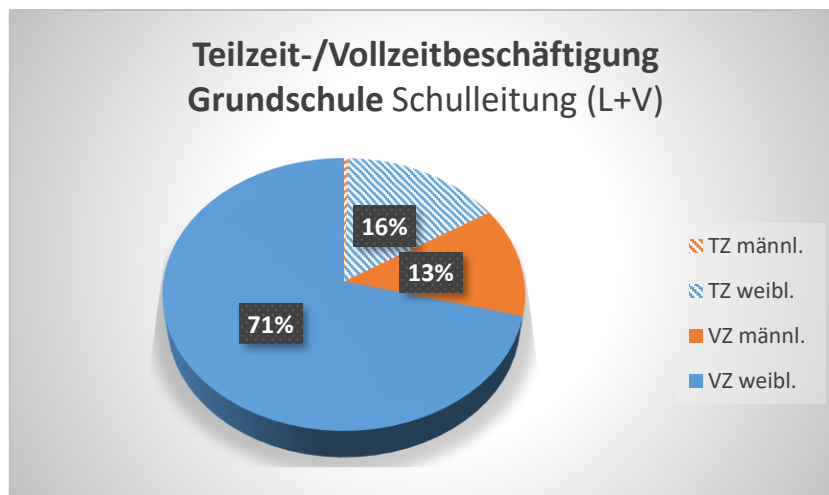
Teilzeit (TZ)	TZ-Gruppen	männl.	weibl.	weibl. %	insg.
TZ	voraussetzungslos	24	842	97,2%	866
TZ	Sonstige Gründe	299	1.368	82,1%	1.667
TZ	Familie	38	3.680	99,0%	3.718
TZ	Elternzeit	8	571	98,6%	579
TZ	Altersteilzeit	0	2	100,0%	2
im Vergleich dazu Vollzeit		1.166	6.946	85,6%	8.112



Insgesamt beträgt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Grundschule über 60%. Fast 2/3 der Lehrkräfte in Teilzeit haben aufgrund einer familienbedingten Teilzeitbeschäftigung Anspruch auf Berücksichtigung in der Schulorganisation. Der Anteil der Männer ist entsprechend ihrer geringen Zahl im Grundschulbereich, sowie bei der generellen Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung sehr gering und repräsentiert das bereits benannte Ungleichgewicht der Aufgabenverteilung in der Familie.

B. Teilzeitbeschäftigung nach TZ-Gruppen aller Leitungsfunktionen in Grundschulen

Teilzeit (TZ)	TZ-Gruppen	männl.	weibl.	weibl. %	insg.
TZ-L	voraussetzungslos	0	10	100,0%	10
TZ-V	voraussetzungslos	0	17	100,0%	17
TZ-L	Sonstige	1	1	50,0%	2
TZ-V	Sonstige	2	4	66,7%	6
TZ-L	Familie	0	40	100,0%	40
TZ-V	Familie	1	75	98,7%	76
TZ-L	Elternzeit	1	3	75,0%	4
TZ-V	Elternzeit	0	18	100,0%	18
TZ-L/V	Altersteilzeit	0	0	0,0%	0
im Vergleich dazu Vollzeit-Leitung		103	503	83,0%	606
im Vergleich dazu Vollzeit-Vertretung		38	264	87,4%	302



Im Vergleich mit anderen Schulformen ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigten in der Leitung der Grundschulen wesentlich höher. Auch hier verbergen sich überwiegend familienpolitische Gründe hinter dieser Entscheidung. Die Frage, ob die Umsetzung in dieser Schulform einfacher zu gestalten ist, lässt sich nicht vorurteilsfrei beantworten.

3.2 Förderschule (gesamt 114 Systeme)

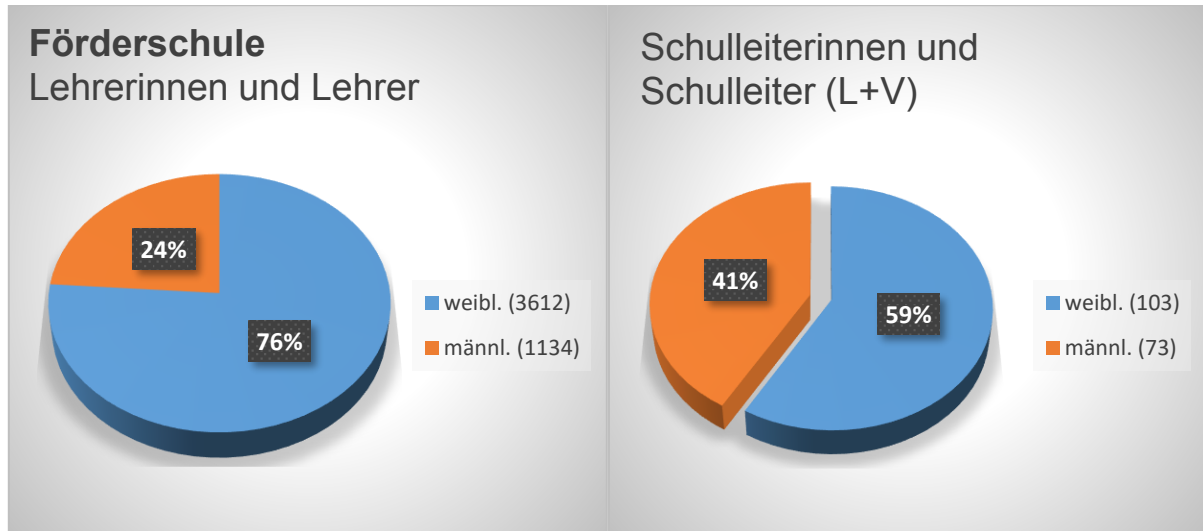
3.2.1 Allgemeine Beschäftigungssituation

Förderschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen – Daten in % und absoluten Zahlen*						
Jahr	12 - 2016	12 - 2017	12 - 2018	05 - 2020	01 - 2021	Veränderungen zu 2016
Gesamtanteil	76,2 (3547)	76,0 (3560)	76,1 (3383)	76,0 (3625)	76,1 (3615)	-0,1%
Funktion/ Besoldung						
L A16**	100,0 (1)	100,0 (1)	100,0 (1)	-	100,0 (1)	0,0%
L A15	45,1 (32)	46,7 (35)	45,3 (34)	49,3 (40)	50,0 (40)	+4,9%
L A14	46,7 (14)	56,5 (13)	60,0 (12)	73,3 (11)	66,7 (10)	+20%
V A14	60,6 (63)	63,5 (61)	61,1 (55)	61,0 (50)	65,6 (52)	+4,0%
FL A15	100,0 (1)	100,0 (1)	100,0 (1)	66,7 (2)	50,0 (1)	-50%
A15	28,6 (4)	27,3 (3)	22,2 (2)	44,4 (4)	37,5 (3)	+8,9%
A14	62,1 (36)	61,8 (34)	69,5 (41)	70,4 (38)	70,0 (35)	+7,9%

L=Leitung, V=Vertretung FL=Fachleitung

*Der Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten setzt sich aus 13,8% tarifbeschäftigten und 86,2% verbeamteten Lehrerinnen zusammen.

** Hierbei handelte es sich um eine sehr große Förderschule (in Form eines Berufskollegs mit Sekundarstufe II) mit höheren Besoldungsgruppen und einem an Förderschulen sonst nicht gegebenen Stellenkegel.



Zusätzlich werden in Kapitel 3.11 die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Lehrkräfte detailliert nach Geschlecht aufgeschlüsselt.

An den Förderschulen mit den Förderschwerpunkten Geistige Entwicklung, körperlich-motorische Entwicklung und Hören und Kommunikation bestehen für unbefristet beschäftigte Fachlehrkräfte funktionslose Beförderungsmöglichkeiten für die Besoldungsstufen A10 und A11, bzw. für entsprechende Entgeltgruppierungen. Das funktionslose Beförderungssamt A11, in der Zuweisung durch das Land quotiert, besteht seit 2018. Im Bezirk Düsseldorf erfolgte ein erster Beurteilungs- und Beförderungsdurchgang zu Beginn des Jahres 2019. Der Frauenanteil im Bereich der Bewerbungen und folgenden Beförderungen liegt z. Zt. deutlich höher als 50%.

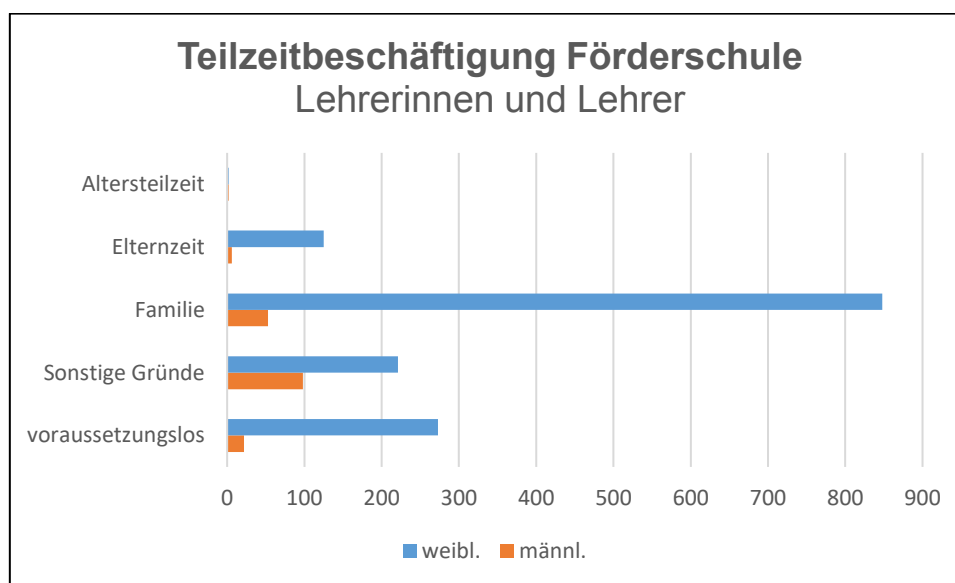
Gleichwohl ist es Aufgabe der schulischen Gleichstellungsarbeit, künftige Entwicklungen in diesem Bereich vergleichend zu erfassen, die Bewerbungs- und Auswahl-situationen zu verfolgen und unter gleichstellungsbezogenen Aspekten zu gewichten, so z.B. auch die Quoten familienpolitisch begründeter, teilzeitbeschäftigter Fachlehrkräfte und ihr Bewerbungshandeln und Beförderungsergebnisse zu interpretieren.

Mögliche, zu treffende Maßnahmen wären z.B. individuelle Personalentwicklungsgespräche und / oder die Reflexion bestehender schulinterner Teilzeitkonzeptionen.

3.2.2 Teilzeitbeschäftigung

A. Teilzeitbeschäftigung nach TZ-Gruppen aller Lehrkräfte in Förderschulen

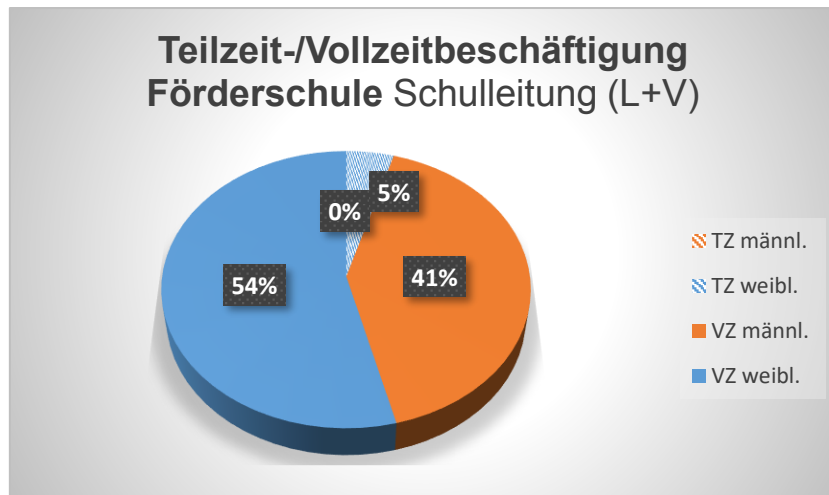
Teilzeit (TZ)	TZ-Gruppen	männl.	weibl.	weibl. %	insg.
TZ	voraussetzungslos	22	273	92,5%	295
TZ	Sonstige Gründe	98	221	69,3%	319
TZ	Familie	53	848	94,1%	901
TZ	Elternzeit	6	125	95,4%	131
TZ	Altersteilzeit	1	2	66,7%	3
im Vergleich dazu Vollzeit		950	2.122	69,1%	3.072



In einem größtenteils weiblich zusammengesetzten Kollegium ist auch der Anteil an teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen entsprechend groß, allerdings etwas geringer als im Grundschulbereich.

B. Teilzeitbeschäftigung nach TZ-Gruppen aller Leitungsfunktionen in Förderschulen

Teilzeit (TZ)	TZ-Gruppen	männl.	weibl.	weibl. %	insg.
TZ-L	voraussetzungslos	0	1	100,0%	1
TZ-V	voraussetzungslos	0	2	100,0%	2
TZ-L	Familie	0	4	100,0%	4
TZ-V	Familie	0	1	100,0%	1
im Vergleich dazu Vollzeit-Leitung		45	46	50,6%	91
im Vergleich dazu Vollzeit-Vertretung		28	49	63,6%	77



Aufgrund der Aufgabenvielfalt in der Förderschule scheint eine Teilzeitbeschäftigung in Schulleitung schwieriger umsetzbar zu sein. In dieser Schulform wird diese Möglichkeit nur von Frauen wahrgenommen.

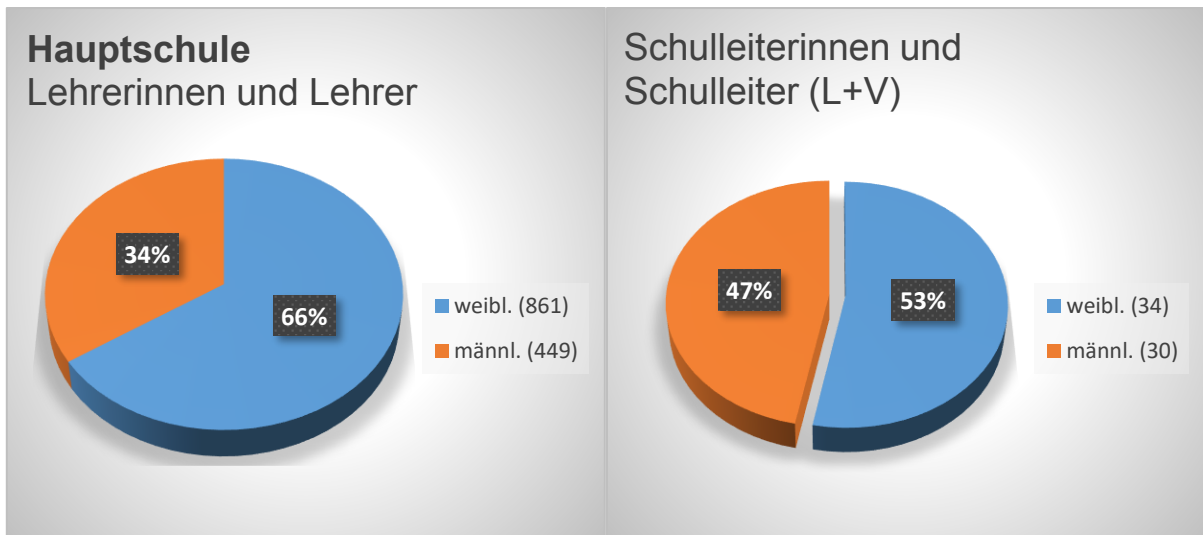
3.3 Hauptschule (gesamt 42 Systeme)

3.3.1 Allgemeine Beschäftigungssituation

Hauptschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen – Daten in % und absoluten Zahlen*						
Jahr	12 - 2016	12 - 2017	12 - 2018	05 - 2020	01 - 2021	Veränderungen zu 2016
Gesamtanteil	66,2 (1340)	66,5 (1159)	66,3 (926)	65,7 (878)	65,7 (861)	-0,5%
Funktion/ Besoldung						
L A14	50,0 (13)	57,1 (24)	65,7 (23)	57,6 (19)	54,5 (18)	+4,5%
V A13	61,3 (19)	69,0 (20)	64,3 (18)	45,5 (15)	51,6 (16)	-9,7%
S1 A13	54,0 (61)	56,1 (55)	59,8 (52)	68,9 (73)	68,4 (54)	+14,4%
S A13**					73,5 (25)	
FL A12***				100,0 (3)	100,0 (2)	

SL=Schulleitung, FL=Fachleitung, L=Leitung, V=Vertretung, *** seit 2019, ** seit 2021

*Der Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten setzt sich aus 41,1% tarifbeschäftigten und 58,9% verbeamteten Lehrerinnen zusammen.

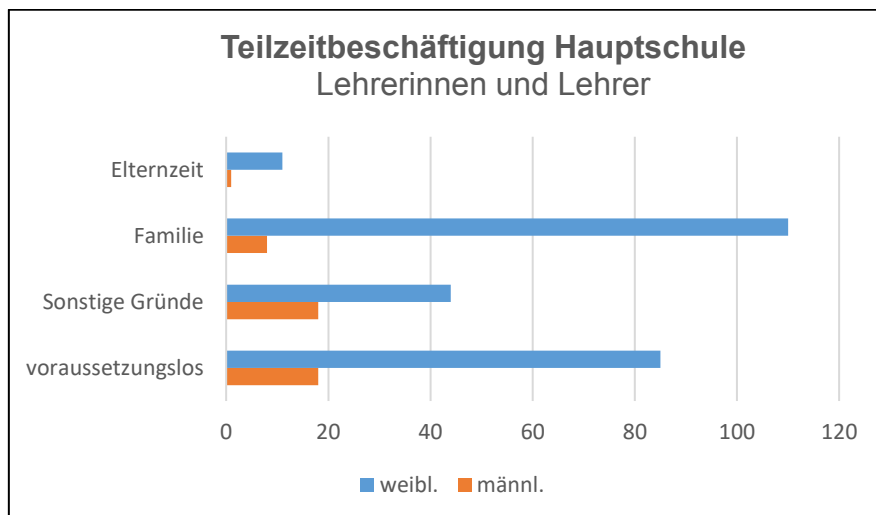


Zusätzlich werden in Kapitel 3.11 die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Lehrkräfte detailliert nach Geschlecht aufgeschlüsselt.

3.3.2 Teilzeitbeschäftigung

A. Teilzeitbeschäftigung nach TZ-Gruppen aller Lehrkräfte in Hauptschulen

Teilzeit (TZ)	TZ-Gruppen	männl.	weibl.	weibl. %	insg.
TZ	voraussetzungslos	18	85	82,5%	103
TZ	Sonstige Gründe	18	44	71,1%	62
TZ	Familie	8	110	93,2%	118
TZ	Elternzeit	1	11	91,7%	12
im Vergleich dazu Vollzeit		401	611	60,4%	1.012



Im Hauptschulbereich nehmen im Verhältnis zu ihrem Anteil im Kollegium deutlich mehr Frauen die Möglichkeit der Teilzeitarbeit in Anspruch. Damit sind mehrheitlich Frauen vor allem aufgrund ihrer Betreuungspflichten in der Familie anspruchsberechtigt auf besondere Berücksichtigung in der Schulorganisation.

B. Teilzeitbeschäftigung nach TZ-Gruppen aller Leitungsfunktionen in Hauptschulen

In den Hauptschulen der BR-Düsseldorf arbeitet aktuell nur eine stellvertretende Schulleiterin aus familienbedingten Gründen in Teilzeit.

3.4 Realschule

3.4.1 Allgemeine Beschäftigungssituation (gesamt 95, davon 85 staatliche und 10 private Systeme)

Realschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen – Daten in % und absoluten Zahlen*						
Jahr	12 - 2016	12 - 2017	12 - 2018	05 - 2020	01 - 2021	Veränderungen zu 2016
Gesamtanteil	69,3 (2517)	69,5 (2505)	69,8 (2332)	69,6 (2511)	69,4 (2536)	+0,1%
Funktion/ Besoldung						
L A15	46,0 (40)	47,6 (39)	43,7 (31)	46,6 (34)	46,2 (36)	+0,2%
V A14	41,4 (36)	40,7 (35)	39,5 (32)	34,9 (23)	37,3 (25)	-4,1%
ZK A14	75,0 (33)	73,2 (30)	70,3 (26)	76,0 (38)	72,3 (34)	-2,7%
A13 S+S1	65,4 (522)	65,4 (533)	65,9 (509)	66,8 (667)	66,6 (653)	-1,2%
FL A13				58,0 (29)	59,6 (31)	+1,6% (zu 2020)
A13				82,4 (14)	73,7 (14)	-8,7% (zu 2020)

SL=Schulleitung, V=Vertretung, FL=Fachleitung, ZK=2. Konrektor_innen-Amt

*Der Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten setzt sich aus 26,7% tarifbeschäftigten und 73,3% verbeamteten Lehrerinnen zusammen.

Der Gesamtanteil der Beschäftigten im System Realschule ist in den vergangenen fünf Jahren leicht gestiegen. Die aktuelle Teilhabe von Frauen an Beförderungssämtern weicht insgesamt nur marginal von den Vorjahren ab.

Die Leitung der Realschulen besteht aus einer Schulleitung (L), einer Vertretung der Schulleitung (V) und einem Zweiten Konrektor_innen-Amt (ZK).

Betrachtet man den zurückliegenden Zeitraum von fünf Jahren, werden 46,2% der Leitungen werden von Frauen besetzt und das relativ konstant.

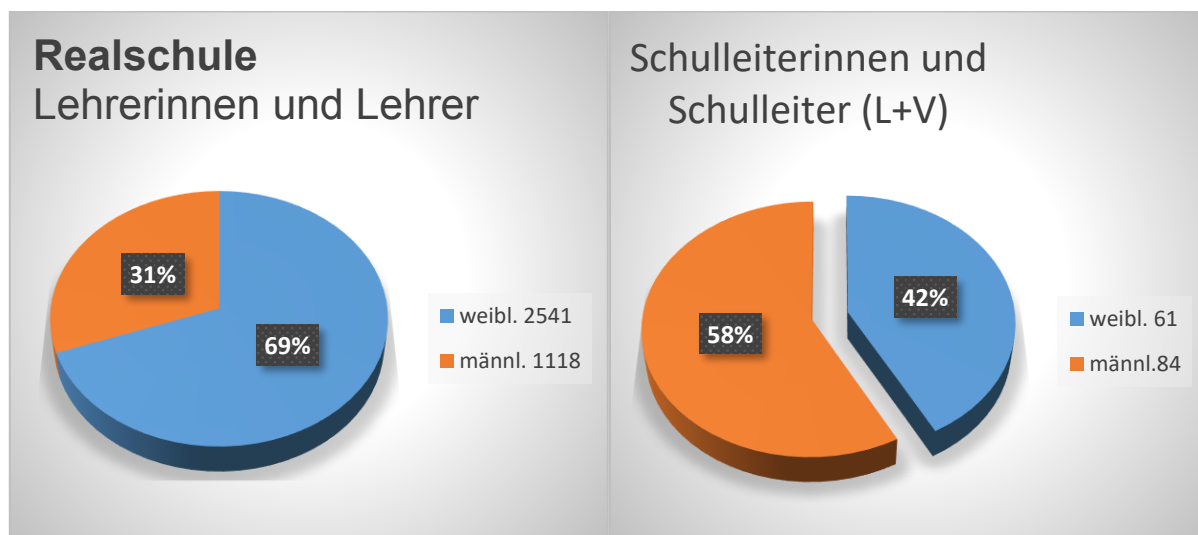
Bei einem aktuellen Frauenanteil von 69% im gesamten Kollegium ist das Zweite Konrektor_innen-Amt mit 72,3% damit korrespondierend von mehr Lehrerinnen besetzt als von Lehrern. Der höhere Frauenanteil in dieser Funktion mag dem größeren Interesse von Frauen an der pädagogisch-didaktischen Gestaltung von Schule geschuldet sein.

Das Amt der stellvertretenden Schulleitung ist lediglich mit 37,3% und damit rückläufig von Frauen besetzt. Dies könnte möglicherweise mit dem Schwerpunkt des verwaltungs-organisatorischen Bereichs bei diesem Amt zusammenhängen.

Die generelle Aufwertung der Fachleitungstätigkeit durch die Besoldungsstufe A 13 ist eine positiv zu bemerkende Entwicklung, da die verantwortungsvolle und aufwändige Arbeit einer Fachleitung so auch entsprechend bezahlt wird. Mit einem Frauenanteil von fast 60% wäre ein wachsendes Interesse bei Kollegen wünschenswert.

Maßnahmen, die bereits zur Förderung von Frauen in Beförderungsämtern bestehen, sollten weitergeführt werden (z.B. Schulleitung - eine Perspektive für Frauen, SLQ, Mentoring). Der Anteil des ersten Beförderungsamtes der Frauen ist höher als der Anteil der Lehrerinnen (69%) im Vergleich zu den männlichen Kollegen.

Darüber hinaus sind keine weiteren Maßnahmen zu treffen.

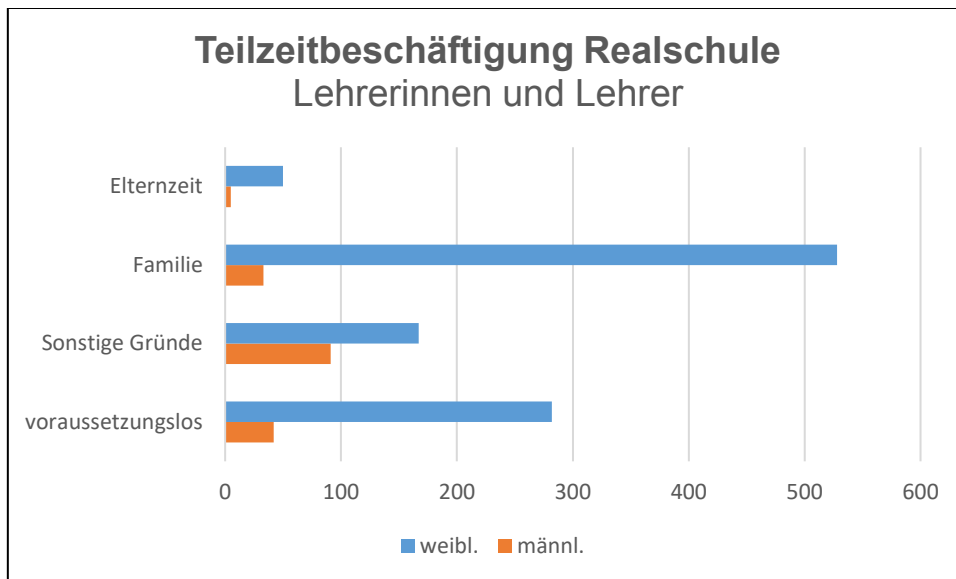


Zusätzlich werden in Kapitel 3.11 die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Lehrkräfte detailliert nach Geschlecht aufgeschlüsselt.

3.4.2 Teilzeitbeschäftigung

A. Teilzeitbeschäftigung nach TZ-Gruppen aller Lehrkräfte in Realschulen

Teilzeit (TZ)	TZ-Gruppen	männl.	weibl.	weibl. %	insg.
TZ	voraussetzungslos	42	282	87,0%	324
TZ	Sonstige Gründe	91	167	64,7%	258
TZ	Familie	33	528	94,1%	561
TZ	Elternzeit	5	50	90,9%	55
im Vergleich dazu Vollzeit		941	1.488	61,3%	2.429



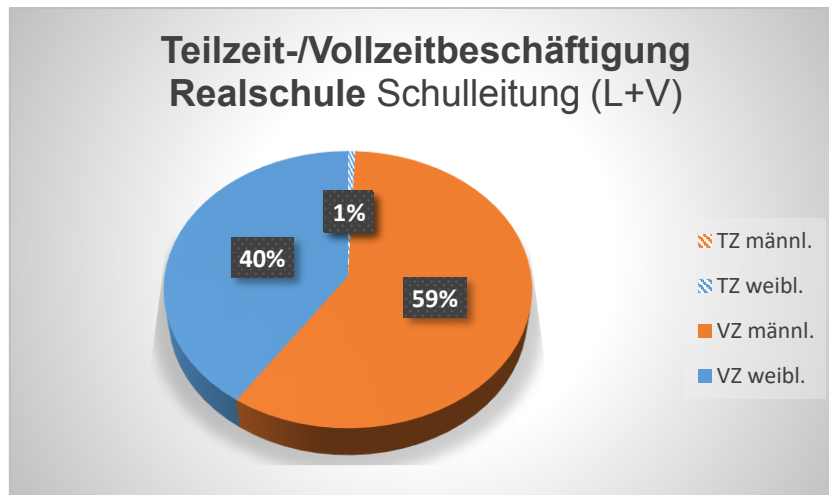
Entsprechend der allgemein zu beobachtenden Realitäten, arbeitet deutlich mehr als die Hälfte der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit in den Realschulen, nämlich 61%. Der größte Anteil hiervon, nämlich 94%, verzichtet aus familienpolitischen Gründen auf eine volle Stelle.

Auffällig ist, dass es einen hohen Anteil an voraussetzungsloser Teilzeitarbeit gibt, wobei dabei interessant zu wissen wäre, ob es sich dabei möglicherweise um ältere Kolleginnen und Kollegen handelt.

B. Teilzeitbeschäftigung nach TZ-Gruppen aller Leitungsfunktionen in Realschulen

Teilzeit (TZ)	TZ-Gruppen	männl.	weibl.	weibl. %	insg.
TZ-L	TZ Familie	0	1	100,0%	1
TZ-V	TZ Familie	0	1	100,0%	1
im Vergleich dazu Vollzeit-Leitung		42	35	45,5%	77
im Vergleich dazu Vollzeit-Vertretung		42	23	35,4%	65

Laut AGG ist es generell möglich, auch in Leitung in Teilzeit zu arbeiten. In den Realschulen wird diese Möglichkeit nur von zwei Frauen in einer Leitungsfunktion wahrgenommen, in beiden Fällen aus familienpolitischen Gründen.



3.4.3 Zielsetzung zur Gleichstellung

- Förderung der Teilzeitbeschäftigung für Männer
- Teilzeitbeschäftigung in Schulleitung attraktiver für Frauen und Männer gestalten
- Fortbildungsmaßnahmen wie SLQ - Schulleitung eine Perspektive, Mentoring-Programme anbieten, um Leitungsaufgaben erfahrbar zu machen und eigene Kompetenzen einschätzen zu können
- Erweiterung der Schulleitung auch bei kleineren Schulen, um über das Amt der Zweiten Konrektorin/ des Zweiten Konrektors Führungskräfte zu gewinnen

3.5 Gesamtschule

3.5.1 Allgemeine Beschäftigungssituation (gesamt 102 Systeme)

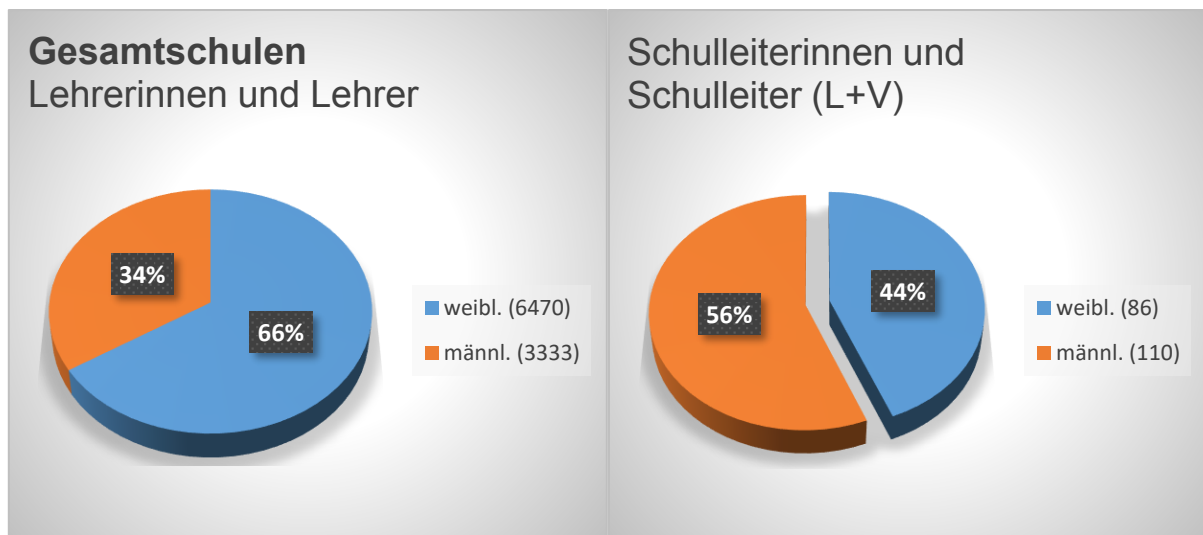
Gesamtschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen – Daten in % und absoluten Zahlen*						
Jahr	12 - 2016	12 - 2017	12 - 2018	05 - 2020	01 - 2021	Veränderungen zu 2016
Gesamtanteil	64,7 (5084)	65,1 (5380)	65,5 (5388)	65,8 (6108)	65,9 (6465)	+ 1,2%
Funktion/ Besoldung						
L A16	42,4 (28)	44,1 (30)	46,2 (30)	48,6 (35)	50,0 (39)	+ 7,6%
L A15	42,9 (9)	45,8 (11)	48,3 (14)	53,9 (14)	54,5 (12)	+11,6%
V A15	32,0 (41)	42,9 (36)	39,0 (30)	40,0 (32)	36,7 (33)	+ 4,7%
FL A15	40,8 (29)	40,8 (29)	44,3 (35)	47,6 (39)	48,1 (37)	+ 7,3%
DL A15	61,2 (30)	64,2 (34)	60,4 (32)	61,4 (43)	57,9 (40)	- 3,3%
AL A15	42,9 (24)	42,1 (24)	46,7 (28)	46,8 (29)	48,5 (32)	+ 5,6%
AL A14	58,5 (24)	63,3 (31)	64,0 (32)	63,1(113)	62,9(119)	+ 4,4%
KO A14	38,2 (13)	41,5 (17)	50,0 (18)	51,35 19)	51,4 (18)	+ 13,2%

L=Leitung, V=Vertretung FL=Fachleitung, DL=Didaktische Leitung, AL=Abteilungsleitung, KO=Koordination

*Der Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten setzt sich aus 22,8% tarifbeschäftigten und 77,2% verbeamteten Lehrerinnen zusammen.

Aus diesen Zahlenwerten wird deutlich, dass der Anteil von Frauen im Lehrberuf im Bereich der Gesamtschulen in den vergangenen fünf Jahren stetig zugenommen hat. Er ist mittlerweile überhäufig und stetig gestiegen.

Der Anteil von Frauen in Schulleitungsämtern insgesamt hat auch im Betrachtungszeitraum zugenommen. Er entspricht proportional noch nicht dem Anteil von weiblichen Lehrkräften in der Gesamtschau. Anzumerken sei, dass der leicht gesunkene Anteil von Frauen in der Funktion der Didaktischen Leitung statistisch nicht signifikant gesunken ist, ihr Anteil an Funktionsämtern der Schulleitung sowie der stellvertretenden Schulleitung ist hingegen signifikant gestiegen. Aus Gleichstellungsperspektive wird das als positiver Trend gedeutet. Das Amt der DL war in der Vergangenheit das bei weiblichen Lehrkräften beliebteste Funktionsamt. Nicht die Attraktivität dieses Amtes ist gesunken, sondern das Zutrauen auch die anderen Funktionsämter anzustreben ist gestiegen.



Diese Tortendiagramme veranschaulichen die Gesamtsituation an Gesamtschulen unter dem Aspekt der Gleichstellung: Es ist einerseits eine „Verweiblichung“ des Lehrberufes (Diagramm links) zu erkennen und andererseits eine proportional noch nicht angemessene Besetzung von Schulleitungsstellen durch Frauen.

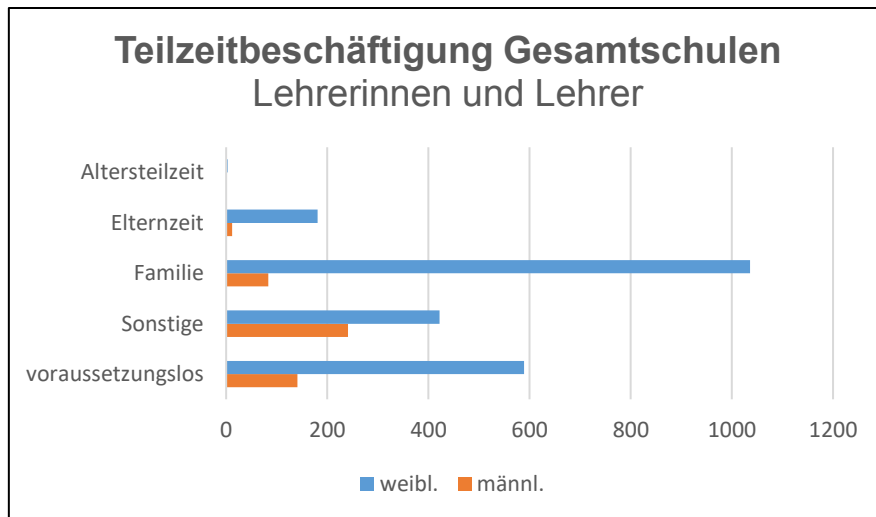
Maßnahmen zur paritätischen Gewinnung von Lehrkräften sowie zur Motivation, auch Leitungsstellen wahrzunehmen, sind Aufgaben im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes. Sie bedürfen im Vorfeld sicherlich zunächst der Ursachenforschung, um entsprechend nachsteuern zu können.

Zusätzlich werden in Kapitel 3.11 die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Lehrkräfte detailliert nach Geschlecht aufgeschlüsselt.

3.5.2 Teilzeitbeschäftigung

A. Teilzeitbeschäftigung nach TZ-Gruppen aller Lehrkräfte in Gesamtschulen

Teilzeit (TZ)	TZ-Gruppen	männl.	weibl.	weibl. %	insg.
TZ	voraussetzungslos	141	588	80,7%	729
TZ	Sonstige Gründe	246	423	63,2%	669
TZ	Familie	83	1.036	92,6%	1.119
TZ	Elternzeit	13	183	93,4%	196
TZ	Altersteilzeit	0	3	100,0%	3
im Vergleich dazu Vollzeit		2.843	4.201	59,6%	7.044

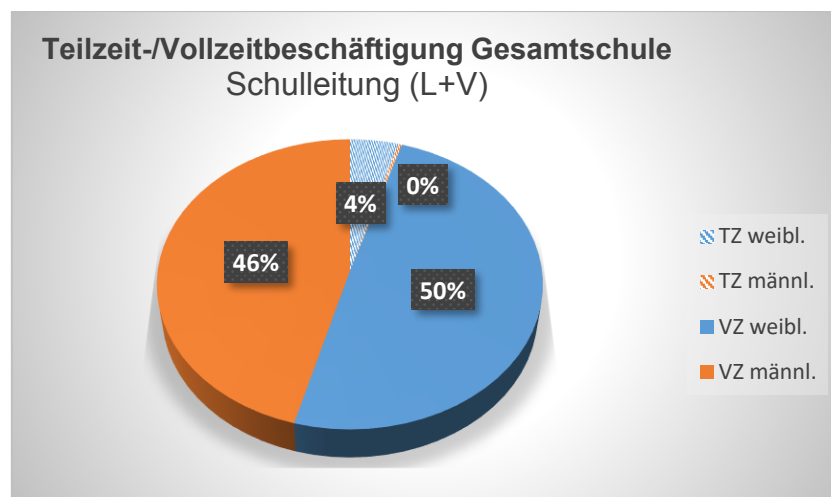


Insbesondere im Bereich der Dienstverhältnisse in Teilzeit fällt auf, dass der Anteil von Frauen, der davon Gebrauch macht, deutlich höher ist als der von männlichen Lehrkräften. Dies gilt für alle Formen der Teilzeitbeschäftigung. Besonders bei der familienpolitischen – sowie der Elternteilzeit sind die Unterschiede gravierend.

B. Teilzeitbeschäftigung nach TZ-Gruppen aller Leitungsfunktionen in Gesamtschulen

Teilzeit (TZ)	Teilzeitgruppen	männl.	weibl.	weibl. %	insg.
TZ-AL	voraussetzungslos	0	2	10000%	2
TZ-DL	voraussetzungslos	0	1	100,0%	1
TZ-KO	voraussetzungslos	2	4	66,7%	6
TZ-L	Jahresfreistellung	0	2	100,0%	2
TZ-AL	Familie	0	7	100,0%	7
TZ-DL	Familie	0	4	100,0%	4
TZ-KO	Familie	0	5	100,0%	5
TZ-KO	Elternzeit	0	1	100,0%	1
im Vergleich dazu Vollzeit-Leitung		49	49	50,0%	98
im Vergleich dazu Vollzeit-Vertretung		61	35	36,5%	96
im Vergleich dazu Vollzeit-Abteilungseitung		104	144	58,1%	248
im Vergleich dazu Vollzeit-Didaktische Leitung		29	36	55,4%	65
im Vergleich dazu Vollzeit-Koordination		26	27	50,9%	53

Relativ gering ist der Gesamtanteil von Teilzeitkräften in Leitungsämtern. Der Anteil von männlichen Teilzeitkräften in Leitungsämtern tendiert gen Null. Eine mögliche Ursache für den geringen Anteil von Teilzeitkräften in Leitungsfunktionen in Gesamtschulen könnte die mit der Wahrnehmung verbundene Notwendigkeit der Präsenz vor Ort, im Schulgebäude sein, die die Übernahme der Funktion mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschwert.



3.5.3 Zielsetzung zur Gleichstellung

Ziel 01 zur Gleichstellung besteht in der paritätischen Gewinnung von Lehrkräften bei Einstellung. Der prägende Aspekt des Erziehungs- und Vorbildcharakters von Lehrkräften für Kinder und Jugendliche ist der maßgebliche Grund dafür.

Mögliche Maßnahme zur Erreichung von Ziel 01: Hierzu gilt es, die Ursachen dafür zu eruieren, warum der Beruf als Lehrkraft an einer Gesamtschule für männliche Berufseinsteiger zunehmend unattraktiv geworden ist.

Ziel 02 zur Gleichstellung besteht in der proportional angemessenen Besetzung von Beförderungs- und Leitungsstellen in Schulen, um dem Vorbildcharakter einerseits und dem Gedanken der Chancengleichheit andererseits Rechnung zu tragen.

Eine Maßnahme zur Erreichung von Ziel 02 könnte in der Klärung der Aufgaben – und Arbeitsplatzbeschreibung für Lehrkräfte in Leitungs- und Funktionsämtern bestehen. Nur bei Vorlage auch von Definitionen zur tatsächlichen Präsenz in Schule von Funktionsstelleninhaber*innen wäre der Abwägungsprozess und die Wahrnehmung dieser Ämter – mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – antizipier- und damit besser organisierbar.

Eine weitere Maßnahme zur Erreichung der o.g. Ziele 01 und 02 zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Voll- und Teilzeitkräften im schulischen Kontext wäre, die Entwicklung tragfähiger Arbeitszeitmodelle (inkl. Zeiterfassungsmöglichkeiten), die

insbesondere die außerunterrichtlichen Aufgaben sowie die Notwendigkeiten von Präsenzen und eine Ausschärfung von Urlaubsansprüchen einerseits und von Schulferien andererseits inkludieren.

Ziel 03 der Anteil von männlichen sowie weiblichen Teilzeitkräften, die aus familienpolitischen Gründen die Möglichkeiten der Teilzeit in Anspruch nehmen, sollte proportional ausgeglichen sein. Eine der möglichen Maßnahmen hierfür wäre es einerseits, Teilzeitmöglichkeiten auch für männliche Lehrkräfte oder alternativ eine Vollzeitbeschäftigung an Schule für Frauen attraktiver zu gestalten.

Generell wäre es erstrebenswert, bestehende gesellschaftliche Rollenmodelle aufzubrechen und Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Lehrkräfte an Schulen einzurichten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern.

3.5.1 Sekundarschule (gesamt 15 Systeme)

3.5.1.1 Allgemeine Beschäftigungssituation

Sekundarschulen						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen – Daten in % und absoluten Zahlen*						
Jahr	12 - 2016	12 - 2017	12 - 2018	05 - 2020	01 - 2021	Veränderungen zu 2016
Gesamtanteil	66,8 (533)	68,4 (575)	67,0 (573)	65,8 (551)	65,8 (505)	-1,1%
Funktion/ Besoldung						
L A15	100,0 (1)	100,0 (2)	100,0 (2)	61,5 (8)	63,6 (7)	Veränderungen stellen die steigende Anzahl an Sekundarschulen dar
V A15	0,0 (0)	0,0 (0)	0,0 (0)	33,3 (1)	0,0 (0)	keine
A15	100,0 (1)	0,0 (0)	50,0 (1)	0,0 (0)	50,0 (1)	-50,0%
V A14	50,0 (4)	55,5 (5)	54,5 (6)	53,8 (7)	60,0 (6)	+ 10%
AL A14	0,0 (0)		100,0 (2)	40,0 (2)	40,0 (2)	+40,0%
DL A14				84,6 (11)	83,3 (10)	-1,3%
A14	53,8 (7)	64,3 (9)	66,7 (10)	66,7 (8)	68,4 (13)	+14,6%
FL A13				85,7 (6)	83,3 (5)	-2,4%
AL A13				66,7 (14)	63,2 (12)	-3,5%
S1 A13				59,5 (75)	61,5 (67)	+2,0
S A13					68,4 (13)	

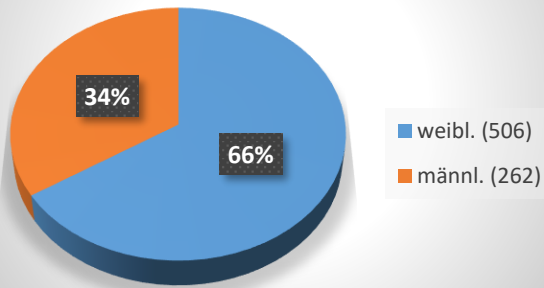
L=Leitung, V=Vertretung, FL=Fachleitung, DL=Didaktische Leitung, AL=Abteilungsleitung, S=Sonderpädagoginnen/Sonderpädagogen

*Der Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten setzt sich aus 30,7% tarifbeschäftigten und 69,3% verbeamteten Lehrerinnen zusammen.

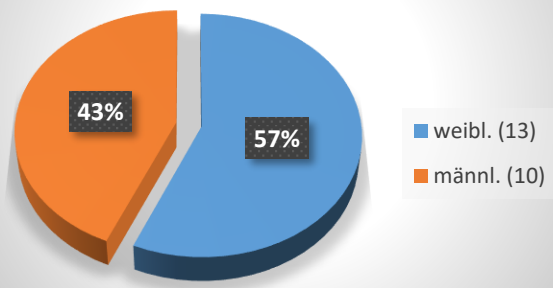
Das Gesamtbild der Besetzung von Stellen für Lehrkräfte unter dem Betrachtungsaspekt der Gleichstellung stimmt mit dem an Gesamtschulen überein: Hier nimmt ebenso der Anteil von weiblichen Lehrkräften insgesamt kontinuierlich zu. Er ist seit Jahren weit überhäufig. An Sekundarschulen unterliegt er in den letzten 5 Jahren einer Schwankung von nur 1 %.

Gleiches gilt für die Besetzung von Beförderungs- und Funktionsstellen: Hier ist der Anteil von weiblichen Stelleninhabern zwar zunehmend und in weiten Teilen überhäufig, jedoch nicht proportional im Verhältnis zur Gesamtheit von Lehrkräften.

Sekundarschule
Lehrerinnen und Lehrer



Schulleiterinnen und
Schulleiter (L+V)

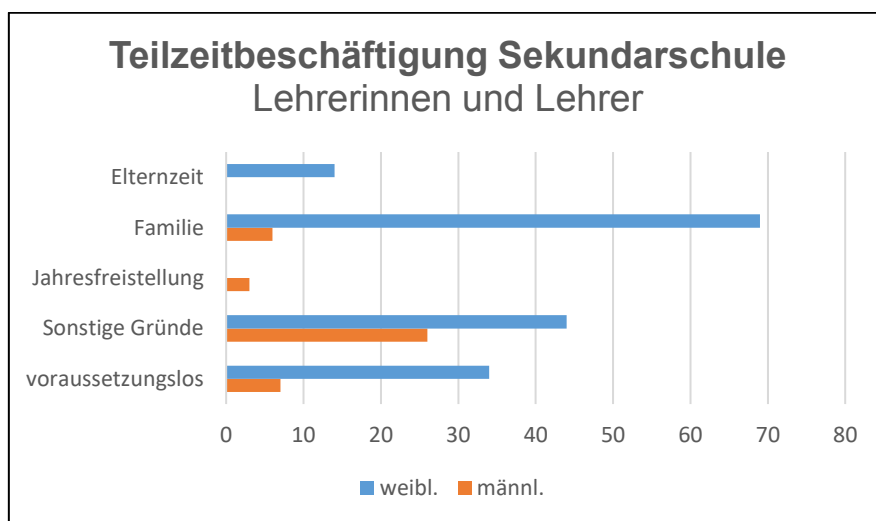


Zusätzlich werden in Kapitel 3.11 die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Lehrkräfte detailliert nach Geschlecht aufgeschlüsselt.

3.5.1.2 Teilzeitbeschäftigung

A. Teilzeitbeschäftigung nach TZ-Gruppen aller Lehrkräfte in Sekundarschulen

Teilzeit (TZ)	TZ-Gruppen	männl.	weibl.	weibl. %	insg.
TZ	voraussetzungslos	7	34	82,9%	41
TZ	Sonstige Gründe	26	44	62,9%	70
TZ	Jahresfreistellung	3	0	0,0%	3
TZ	Familie	6	69	92,0%	75
TZ	Elternzeit	0	14	100,0%	14
im Vergleich dazu in Vollzeit		220	346	61,1%	566



Innerhalb der Gruppe aller Teilzeitbeschäftigten ist der Anteil von weiblichen Lehrkräften, die von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, überproportional groß. Insbesondere die Beantragung von Teilzeit aufgrund von familiären Gegebenheiten fällt hier auf.

B. Teilzeitbeschäftigung nach TZ-Gruppen aller Leitungsfunktionen in Sekundarschulen

Teilzeit (TZ)	TZ-Gruppen	männl.	weibl.	weibl. %	insg.
TZ-V	voraussetzungslos	0	1	100,0%	1
im Vergleich dazu in Vollzeit-Leitung		4	7	63,4%	11
im Vergleich dazu in Vollzeit-Vertretung		6	5	45,5%	11

In Leitungsfunktion gibt es nur eine stellvertretende Schulleiterin in Teilzeit.

Hier wird deutlich, – unabhängig vom Geschlechteraspekt – dass der Anteil von Teilzeitkräften in Leitungsfunktionen deutlich geringer ist.

3.5.1.3 Zielsetzung zur Gleichstellung

Ziele zur Gleichstellung von Frauen im Kontext von Sekundarschulen sollten sein, dass Lehrkräfte weiblichen und männlichen Geschlechts zu gleichen Teilen an Sekundarschulen vertreten sind. Darüber hinaus sollten die Beförderungs- und Funktionsstellen anteilig von weiblichen Lehrkräften wahrgenommen werden.

Hier gilt es, nach den Ursachen für die Bewerbung bzw. die Nicht-Bewerbung auf Leitungsstellen zu forschen und diese im Sinne der o.g. Zielerreichung zu verändern.

Ergänzend müsste nach den Ursachen für die Wahl der Sekundarschule als Arbeitsstelle, generell aber auch nach der Motivation, Lehramt zu studieren, geforscht werden.

Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen im Kontext von Sekundarschulen sind ähnlich wie für Gesamtschulen zu bilden. Die Interpretation der Zahlen zu Sekundarschulen beruht allein auf verallgemeinernden Zielerreichungsparametern. Aufgrund einer zu geringen Anzahl von Sekundarschulen im Regierungsbezirk Düsseldorf kann man keine darüberhinausgehenden Strategien ableiten.

3.5.2 PRIMUS-Schule (gesamt 1 System)

3.5.2.1 Allgemeine Beschäftigungssituation

PRIMUS-Schule			
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen – Daten in % und absoluten Zahlen*			
Jahr	01-2020	01-2021	Veränderungen
Gesamtanteil	81,5 (22)	85,2 (23)	+ 3,7%
Funktion/ Besoldung			
L A14	100,0 (1)	100,0 (1)	keine
V A14	100,0 (1)	100,0 (1)	keine
A14	100,0 (1)	100,0 (1)	keine
S A13	100,0 (2)	100,0 (2)	keine
S1 A13	100,0 (1)	100,0 (1)	keine

L=Leitung, V=Vertretung

*Der Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten setzt sich aus 22,7% tarifbeschäftigten und 77,3% verbeamteten Lehrerinnen zusammen.

Da es im Regierungsbezirk Düsseldorf nur eine PRIMUS-Schule gibt, können die hier ermittelten Zahlenwerte nur schwerlich für generalisierende, repräsentative Erkenntnisse ausgewertet werden.

Für diesen Einzelfall jedoch ist festzustellen, dass allein Frauen alle Beförderungs- und Funktionsstellen besetzen. Diese Situation ist im Sinne eines geschlechtersensiblen Bildungsauftrags, der auch den Vorbildcharakter des eigenen Erlebens für Schülerinnen und Schüler impliziert, nicht förderlich.

Ziel sollte es sein, für die Besetzung von Beförderungs- und Funktionsstellen an dieser Schule auch Lehrkräfte anderen Geschlechts zu gewinnen. Mögliche Einflussfaktoren zur Erreichung dieses Ziels sind u.a. das Handeln aller Funktions- und Beförderungsstelleninhaberinnen vor Ort, das Handeln von Schulaufsicht im Sinne der Personalgewinnung und -führung sowie die Gestaltung des äußeren Rahmens d.h. der Arbeits- und Besoldungsbedingungen.

3.6 Gymnasium

3.6.1 Allgemeine Beschäftigungssituation (gesamt 170 Systeme)

Gymnasien						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen – Daten in % und absoluten Zahlen*						
Jahr	12 - 2016	12 - 2017	12 - 2018	05 - 2020	01 - 2021	Veränderungen zu 2016
Gesamtanteil	61,3 (6131)	61,6 (6237)	62,4 (5910)	61,8 (6433)	62,1 (6400)	+0,8%
Funktion/ Besoldung						
L A16	28,9 (41)	29,1 (41)	29,2 (42)	34,0 (51)	35,0 (49)	+6,1%
L A15	-	100,0 (1)	100,0 (1)	100,0 (1)	100,0 (1)	0,0%
V A15	29,1 (37)	30,4 (34)	38,1 (43)	44,2 (57)	41,3 (55)	+12,2%
FL A15	48,7 (109)	49,4 (122)	49,8 (123)	53,2 (142)	53,7 (146)	+5,0%
A15	45,6 (257)	47,3 (268)	47,9 (262)	46,1 (274)	47,6 (291)	+2,0%

L=Leitung, V=Vertretung FL=Fachleitung

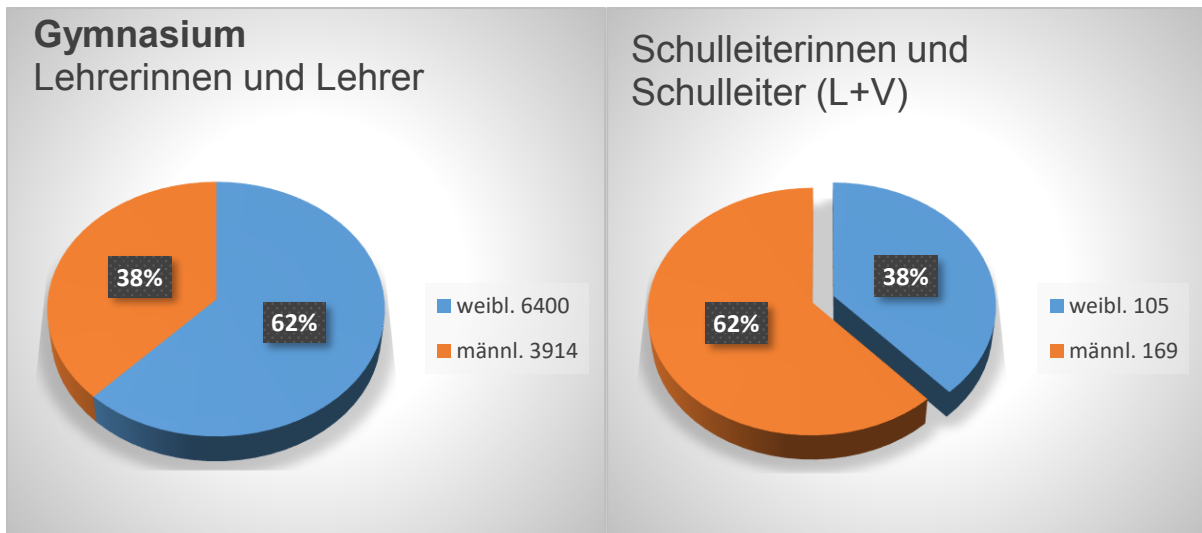
*Der Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten setzt sich aus 13,7% tarifbeschäftigten und 86,3% verbeamteten Lehrerinnen zusammen.

Über die letzten fünf Jahre verzeichnet die Schulform Gymnasium einen steten Zuwachs an weiblichen Lehrkräften insgesamt. Auch in allen Beförderungssämtern kann die positive Tendenz der vergangenen Jahre erfolgreich fortgesetzt werden. Dennoch entspricht der Anteil von Frauen in der Schulleitung nicht ihrem Anteil im Kollegium, wie auch das folgende Tortendiagramm anschaulich darstellt.

Positiv anzumerken ist der deutliche Anstieg von Frauen in der stellvertretenden Schulleitung von 29,1% auf 41,3%. Überhäufig sind Frauen aktuell in der Fachleitung vertreten.

Erfreulich ist auch der stetige Zuwachs von A15 Koordinationsstellen, die fast paritätisch verteilt sind. Vorstellbar ist, dass dieser Zuwachs auch Richtung stellvertretende oder langfristig zur Schulleitung führt.

Obwohl A14 eine erste Beförderungsstufe darstellt, wird sie nicht abgebildet, da ihr Anteil einen sehr großen Bereich, aktuell etwas über ein Viertel aller Beschäftigten, betrifft. Bei den abgebildeten Besoldungsstufen wird das relevante Verhältnis von Frauen und Männern in der Schulleitung von Gymnasien deutlich.

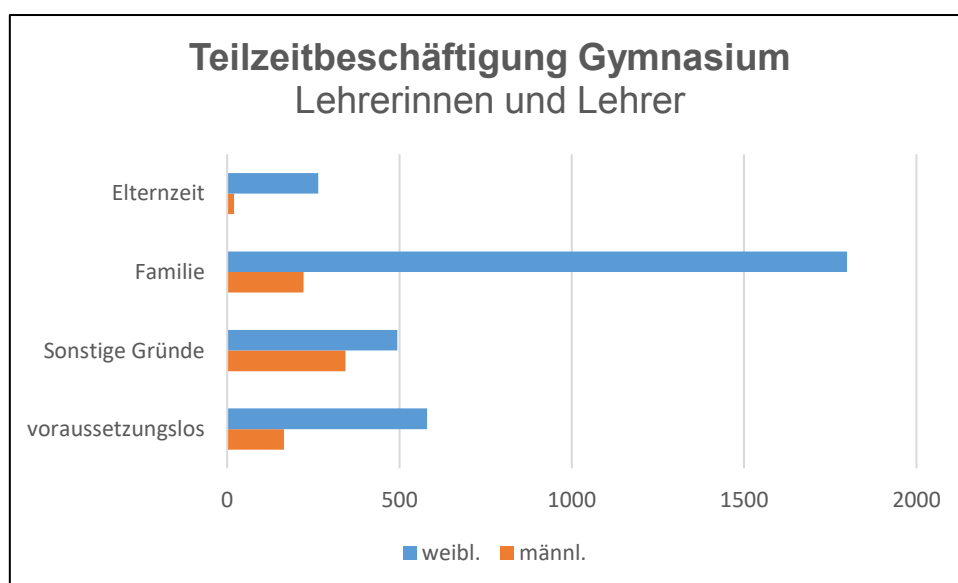


Zusätzlich werden in Kapitel 3.11 die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Lehrkräfte detailliert nach Geschlecht aufgeschlüsselt.

3.6.2 Teilzeitbeschäftigung

A. Teilzeitbeschäftigung nach TZ-Gruppen aller Lehrkräfte in Gymnasien

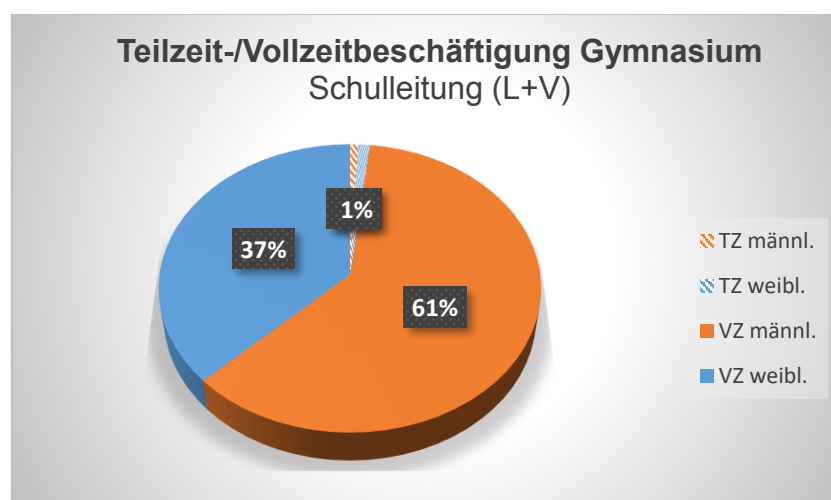
Teilzeit (TZ)	TZ-Gruppen	männl.	weibl.	weibl. %	insg.
TZ	voraussetzungslos	165	580	77,9%	745
TZ	Sonstige Gründe	343	494	59,1%	837
TZ	Familie	222	1.799	89,0%	2.021
TZ	Elternzeit	20	264	93,0%	284
TZ	Altersteilzeit	1	1	50,0%	2
im Vergleich dazu Vollzeit		3.145	3.241	50,8%	6.386



Auch in den Gymnasien wird der Großteil der Teilzeitkräfte von Frauen gestellt, insgesamt 73,8%. Besonders hoch ist die Diskrepanz bei der familienbedingten Teilzeit, die das bereits benannte Ungleichgewicht reflektiert, dass überwiegend Frauen sich um die sog. Care-Arbeit kümmern.

B. Teilzeitbeschäftigung nach TZ-Gruppen aller Leitungsfunktionen in Gymnasien

Teilzeit (TZ)	TZ-Gruppen	männl.	weibl.	weibl. %	insg.
TZ-L	Familie	1	0	0,0%	1
TZ-V	Familie	0	3	100,0%	3
TZ-L	Altersteilzeit	1	0	0,0%	1
im Vergleich dazu Vollzeit-Leitung		89	51	36,4%	140
im Vergleich dazu Vollzeit-Vertretung		78	51	39,%	129



Der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Lehrkräfte in Leitung ist sehr gering und repräsentiert die grundsätzliche Problematik von Teilzeit in Leitung, nämlich dem Aufgabenvolumen nur in Vollzeit gerecht werden zu können.

3.6.3 Zielsetzung zur Gleichstellung

Das 2016 formulierte Ziel, den Frauenanteil stetig zu steigern wurde erreicht, allerdings fehlt zur anzustrebenden Parität zwischen 15% und 8% bei den Leitungsämtern A16 und A15.

Durch die Fortsetzung dieser Personalentwicklungsstrategien und nach rein rechnerischen Prognosen könnte das Ziel, Parität in allen Leitungsfunktionen zu erreichen, in fünf Jahren erreicht sein. Hier gilt es, die weiblichen Lehrkräfte mit notwendigen Maßnahmen und Angeboten zu unterstützen, sich für ein Leitungsamt zu entscheiden (s. auch Kapitel 2.1.3). Dieses Vorgehen hat sich in den vergangenen Jahren bereits als erfolgreich erwiesen.

3.7 Weiterbildungskolleg

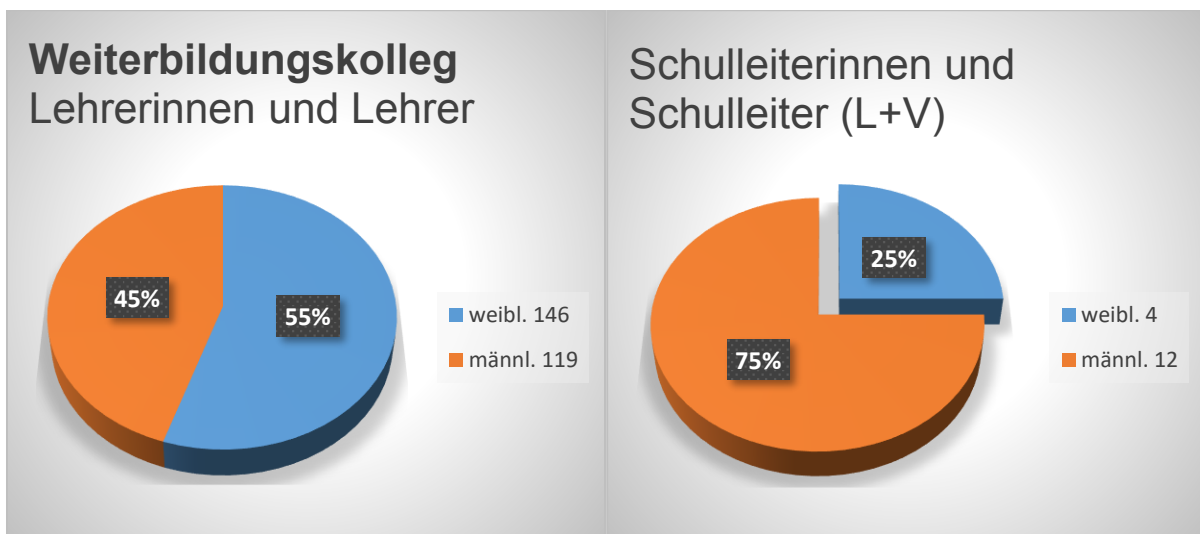
3.7.1 Allgemeine Beschäftigungssituation (gesamt 15 Systeme)

Weiterbildungskollegs						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen – Daten in % und absoluten Zahlen*						
Jahr	12 - 2016	12 - 2017	12 - 2018	05 - 2020	01 – 2021	Veränderungen zu 2016
Gesamtanteil	54,7 (162)	55,2 (159)	53,8 (148)	54,4 (147)	55,1 (146)	+ 0,4%
Funktion/ Besoldung						
L A16	14,3 (1)	20,0 (1)	25,0 (1)	16,7 (1)	16,7 (1)	+2,4%
L A15	25,0 (1)	25,0 (1)	33,3 (1)	25,0 (1)	50,0 (2)	+25,0%
V A15	42,9 (3)	33,3 (2)	28,6 (2)	33,3 (2)	25,0 (1)	-17,6%
A15	52,2 (12)	54,5 (12)	61,9 (13)	55,6 (10)	58,8 (10)	+6,6%
V A14	25,0 (1)	33,3 (1)	33,3 (1)	33,3 (1)	0,0 (0)	-25,0%
A14	64,1 (41)	62,3 (43)	56,7 (38)	61,8 (42)	59,7 (40)	-4,4%

SL=Schulleitung, V=Vertretung

*Der Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten setzt sich aus 30,1% tarifbeschäftigten und 69,9% verbeamteten Lehrerinnen zusammen.

Insgesamt ist der Anteil an Lehrkräften, die in dieser Schulform unterrichten, aufgrund sinkender Zahlen von Schülerinnen und Schülern rückläufig.

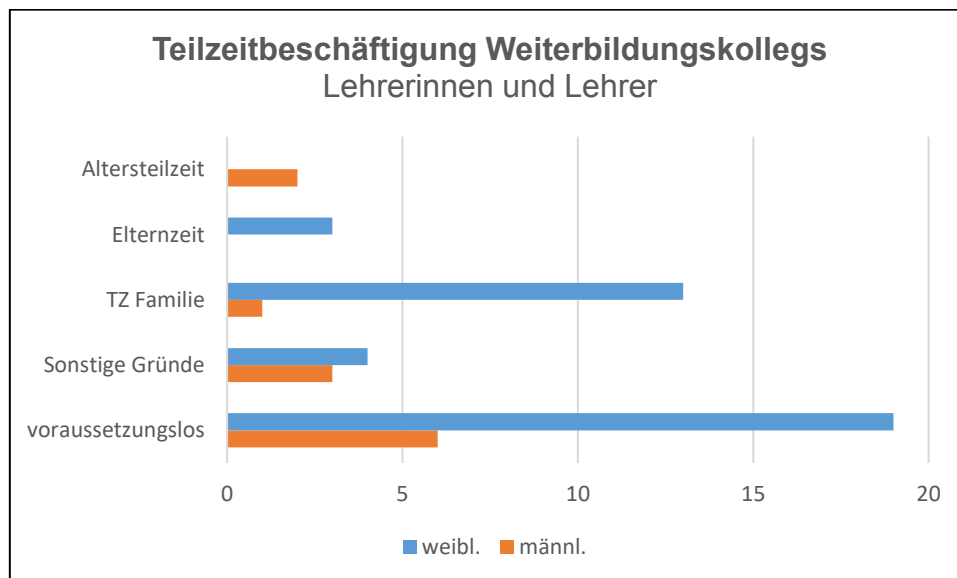


Zusätzlich werden in Kapitel 3.11 die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Lehrkräfte detailliert nach Geschlecht aufgeschlüsselt.

3.7.2 Teilzeitbeschäftigung

A. Teilzeitbeschäftigung nach TZ-Gruppen aller Lehrkräfte in Weiterbildungskollegs

Teilzeit (TZ)	TZ-Gruppen	männl.	weibl.	weibl. %	insg.
TZ	voraussetzungslos	6	19	76,0%	25
TZ	Sonstige Gründe	3	4	57,1%	7
TZ	TZ Familie	1	13	100,0%	14
TZ	Elternzeit	0	3	100,0%	3
TZ	Altersteilzeit	2	0	0,0%	2
im Vergleich dazu Vollzeit		106	107	50,2%	213



B. Teilzeitbeschäftigung nach TZ-Gruppen aller Leitungsfunktionen in Weiterbildungskollegs

Bis auf eine Person werden alle Leitungsfunktionen in Vollzeit ausgeführt.

3.7.3 Zielsetzung zur Gleichstellung

Die Strategie, gezielt weibliche Lehrkräfte zu ermuntern, sich auf Funktionsstellen zu bewerben, werden wir weiter fortsetzen. Dieses Vorgehen hat sich in den vergangenen Jahren als erfolgreich erwiesen.

3.8 Berufskolleg

3.8.1 Allgemeine Beschäftigungssituation (gesamt 102 Systeme)

Berufskollegs						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen – Daten in % und absoluten Zahlen*						
Jahr	12 - 2016	12 - 2017	12 - 2018	05 - 2020	01 - 2021	Veränderungen zu 2016
Gesamtanteil	52,2 (3452)	53,3 (3559)	54,4 (3542)	54,8 (3733)	55,0 (3733)	+2,8%
Funktion/ Besoldung						
L A16	38,7 (24)	37,5 (24)	40,0 (24)	36,9 (24)	36,9 (24)	-1,8%
V A15	31,0 (19)	34,8 (23)	31,0 (20)	39,2 (20)	42,0 (21)	+11,0%
FL A15	42,0 (37)	44,8 (39)	46,5 (40)	47,8 (43)	48,4 (45)	+6,4%
A15	39,8 (200)	41,1 (209)	43,1 (218)	43,5 (227)	44,5 (229)	+4,7%
A14	46,4 (889)	47,3 (905)	48,5 (925)	50,3 (1009)	51,3 (1030)	+4,9%

SL=Schulleitung, V=Vertretung, FL=Fachleitung

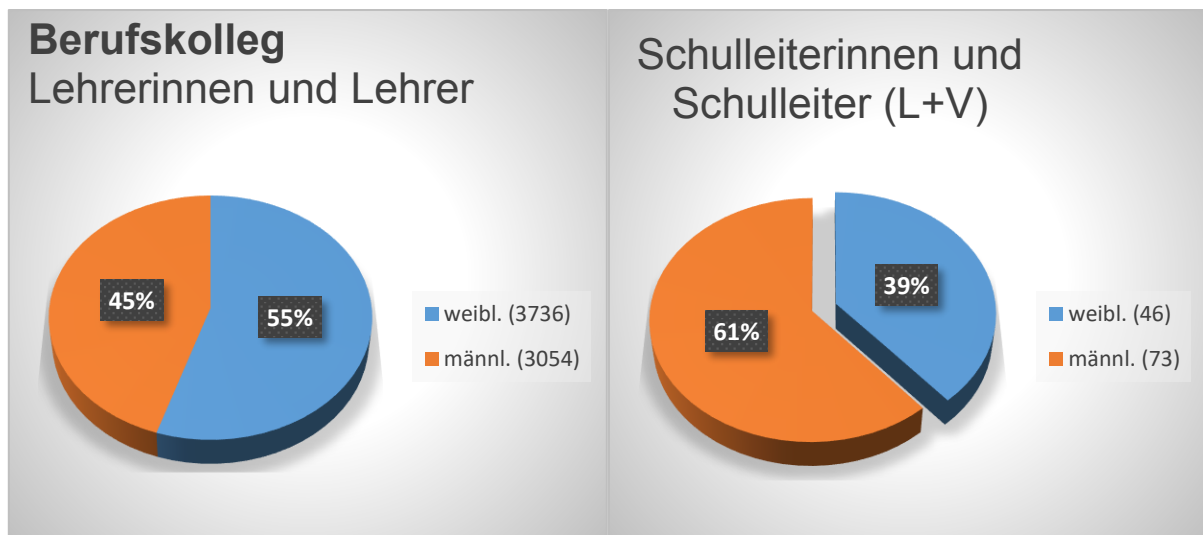
*Der Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten setzt sich aus 23,6% tarifbeschäftigten und 76,4% verbeamteten Lehrerinnen zusammen.

Gleichwertigkeit

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten an Berufskollegs ist weiterhin kontinuierlich gestiegen, im Vergleich zu 2016 um 2,8%-Punkte. Im Ergebnis ist mit 55,04 % ein leichtes Ungleichgewicht zu Gunsten weiblicher Beschäftigter zu verzeichnen, dies mit steigender Tendenz.

Entwicklungen Beförderungsmänter

Die Entwicklung in der Besetzung von Beförderungsmäntern ist differenziert zu betrachten. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Funktionen A14 bis V A15 ist im Betrachtungszeitraum proportional stärker gestiegen als der Zuwachs an weiblichen Beschäftigten insgesamt. Der Anteil von Frauen in der Funktion L A16 ist jedoch gesunken. Insgesamt ist eine Ausgeglichenheit nahezu bei A14 und FL A15 erreicht. In den Funktionen A15 und insbesondere in den Funktionen V A15 sowie A16 sind Frauen jedoch deutlich unterrepräsentiert. Dies drückt sich auch durch die folgende Grafik aus:



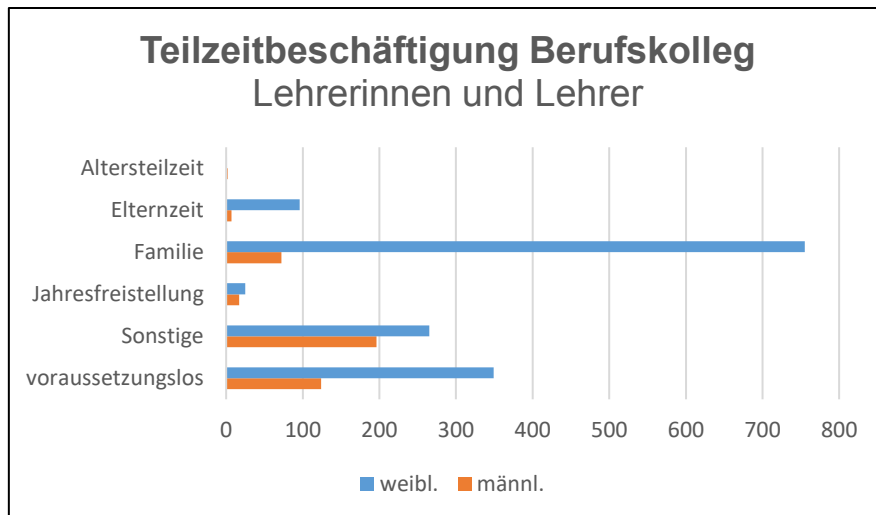
Zusätzlich werden in Kapitel 3.11 die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Lehrkräfte detailliert nach Geschlecht aufgeschlüsselt.

3.8.2 Teilzeitbeschäftigung

A. Teilzeitbeschäftigung nach TZ-Gruppen aller Lehrkräfte in Berufskollegs

Der Anteil von Frauen in Teilzeitbeschäftigung ist mit 54 % überrepräsentiert. Dies gilt insbesondere für die TZ-Gruppen Familie und Elternzeit, in denen weibliche Beschäftigte mit weit über 90 % vertreten sind. Aber auch bei der voraussetzungslosen Teilzeit sind Frauen mit fast 74 % der Teilzeitbeschäftigten deutlich überrepräsentiert.

Teilzeit (TZ)	TZ-Gruppen	männl.	weibl.	weibl. %	insg.
TZ	voraussetzungslos	124	349	73,8%	473
TZ	Sonstige	196	265	57,5%	461
TZ	Jahresfreistellung	17	25	59,5%	42
TZ	Familie	72	755	91,3%	827
TZ	Elternzeit	7	96	93,2%	103
TZ	Altersteilzeit	2	1	33,3%	3
im Vergleich dazu Vollzeit		2.639	2.253	46,1%	4.892



B. Teilzeitbeschäftigung nach TZ-Gruppen aller Leitungsfunktionen in Berufskolleg

Zum Erhebungszeitpunkt wird keine Leitungsfunktion in Teilzeit ausgeführt.

3.8.3 Zielsetzung zur Gleichstellung

Zielsetzungen

1. Im Jahr 2026 beträgt der Anteil weiblicher Beschäftigter an der Funktion / Besoldung V A15 annähernd 50 Prozent.
2. Im Jahr 2026 beträgt der Anteil weiblicher Beschäftigter an der Funktion / Besoldung A16 über 40 Prozent.
3. Im Jahr 2026 beträgt der Anteil weiblicher Beschäftigter an der Funktion / Besoldung A15 annähernd 50 Prozent.

Maßnahmen

1. Schulfachliche Beratung der Schulleitungen und ZfsL-Leitungen hinsichtlich der Handlungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege
2. Schulfachliche Beratung der Schulleitungen und ZfsL-Leitungen hinsichtlich möglicher Maßnahmen zum Abbau von Ungleichheiten in der Geschlechterverteilung bei der Neubesetzung von Funktionsstellen
3. Vereinbarung von gendergerechten und gleichstellungsrelevanten Zielsetzungen im Rahmen von Zielvereinbarungen mit den Schulleitungen
4. Durchführung von Schulleitungsdienstbesprechungen zu bedeutsamen Aspekten der Gleichstellung, des Gender Mainstreamings und zur Frauenförderung
5. Schulfachliche Beratung für Fortbildungen für Schulleitungen und ZfsL-Leitungen zur Verankerung der Gleichstellung und Genderthematik in der Personalförderung und -entwicklung
6. Schulfachliche Beratung für Fortbildungen, die sich speziell an Frauen richten, die sich für ein Leitungsamt interessieren

3.9 Schulämter

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

Regierungsbezirk Düsseldorf: Untere Schulaufsicht – Stand 02/2021			
	Gesamt	Frauen	Männer
Schulamtsdirektorinnen und Schulamtsdirektoren A 15	31	25	6
Schulrätinnen und Schulräte A 14 Fn 2	11	5	6
In Abordnung	4	2	2

Schulaufsichtsbeamtinnen und Schulaufsichtsbeamte in den Schulämtern des Bezirks sind Schulrätinnen und Schulräte in der Besoldungsgruppe A 14 Fn 2 und Schulamtsdirektorinnen und Schulamtsdirektoren in der Besoldungsgruppe A 15.

Die Rubrik ‚Abordnung‘ betrifft die Personen, die bis zum Stichtag 31.12.2020 als Schulleiterinnen und Schulleiter, Seminarleiterinnen und Seminarleiter zur Wahrnehmung eines Amtes in der Schulaufsicht mit dem Ziel der Versetzung zum Schulamt abgeordnet wurden.

Im LGG 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. 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 mit einer Stunde entlastet.

Darüber hinaus haben die Schulämter die Möglichkeit, sie z.B. für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans oder die Durchführung von Dienstbesprechungen einzusetzen und zusätzlich mit einer weiteren Stunde zu entlasten.

Auf die detaillierte Zahlenerhebung der einzelnen Schulämter mit ihren drei Schulformen wurde aus Gründen der Übersichtlichkeit in diesem Gleichstellungsplan 2021 verzichtet. Die Schulämter können bei Bedarf die Zahlen im Dezernat 47 der Bezirksregierung erfragen und abrufen lassen.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Schulämter sind ihrem Auftrag, ihre Gleichstellungsarbeit zu bilanzieren und professionalisieren in Kapitel 4.1 nachgekommen.

3.10 Zentren für schulpraktische Lehrkräfteausbildung

Die Bezirksregierung Düsseldorf bildet in neun Zentren für schulpraktische Lehrkräfteausbildung (ZfsL) Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter aus. Die Leitung eines jeden ZfsL unterliegt der jeweiligen Gesamtleitung, lehramtsspezifische Seminare den Seminarleitungen.

Die Dokumentation der Frauenanteile in den ZfsL beginnt in den folgenden Statistiken zur langfristigen Vergleichbarkeit im Jahr 2006 im Rahmen der Zahlenerhebung für den 4. Frauenförderplan.

Lehramtsanwärterinnen (LAA)

Prozentualer Anteil der Frauen an der Auszubildendenzahl (in Klammern jeweils die absolute Zahl der Auszubildenden)						
Jahr	GS	HRSGe	SII (GyGe)	SII (BK)	FÖS (SP)	Gesamt
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)
2015	89% (622)	70% (545)	65% (1583)	58% (283)	78% (345)	71% (3378)
2020	93% (365)	72% (259)	63% (919)	64% (141)	86% (273)	73% (1957)

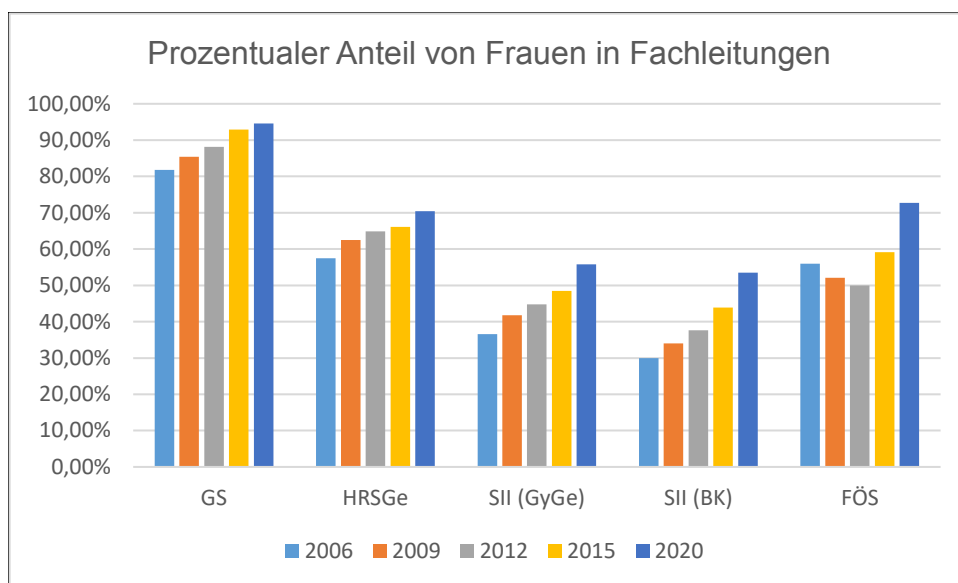
In allen Lehrämtern ist die Gesamtzahl der Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter verglichen mit dem Jahr 2015 deutlich gesunken. Gleichzeitig überwiegen im Jahr 2020 in allen Schulformen die Anteile der weiblichen LAA noch mehr als 2016 (bis auf das Lehramt S II, wo die Zahlen im Verhältnis leicht zurückgegangen sind). Generell stellt sich die Frage, ob die Corona Pandemie an dieser negativen Entwicklung beteiligt war.

Durchschnittlich über alle Schulformen betrachtet, beträgt der Anteil der weiblichen LAA über 75%.

Der zeitweise zu beobachtende Trend, dass mehr Männer sich für den Beruf als Lehrkraft interessieren, hat sich wieder in das Gegenteil verkehrt und erfordert dringend Maßnahmen, den Lehrberuf generell für Männer attraktiver zu machen.

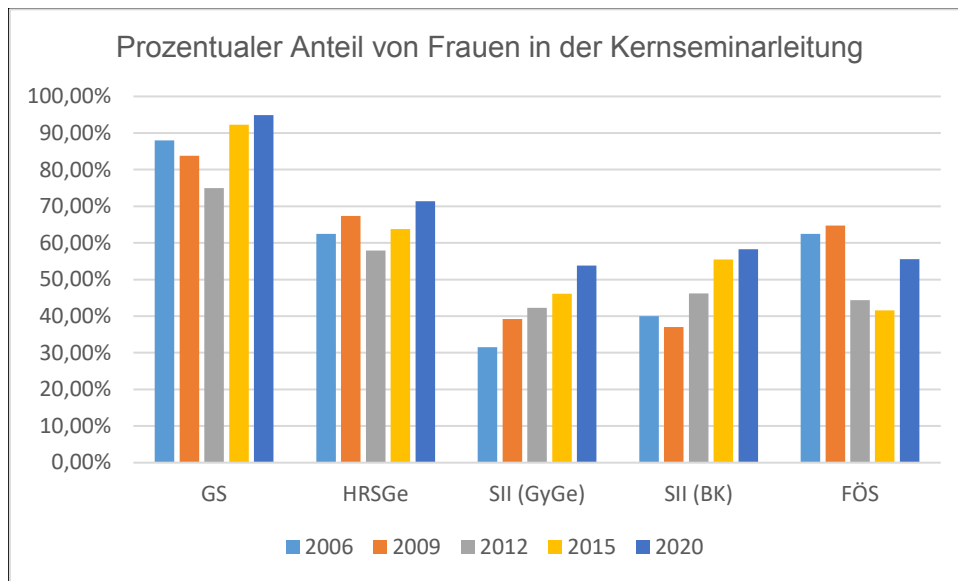
Fachleiterinnen und Kernseminarleitungen

Prozentualer Anteil der Frauen in der Fachleitung					
Jahr	GS	HRSGe	SII (GyGe)	SII (BK)	FÖS (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%
2015	92,9%	66,1%	48,5%	43,9%	59,1%
2020	94,6%	70,4%	55,8%	53,5%	72,7%



In allen Schulformen ist eine deutliche Steigerung des Frauenanteils in der Fachleitung zu sehen, besonders das Berufskolleg sticht in den letzten fünf Jahren durch die Steigerungsquote der weiblichen Fachleitungen von 43,9% auf 53,5% hervor, ebenso wie die der Förderschule von 59,1% auf 72,7%, entsprechend dem höheren Gesamtanteil an weiblichen Lehrkräften.

Prozentualer Anteil der Frauen in der Kernseminarleitung					
Jahr	GS	HRSGe	SII (GyGe)	SII (BK)	FÖS
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%
2015	92,3%	63,8%	46,1%	55,5%	41,6%
2020	94,9%	71,4%	53,8%	58,3%	55,6%



Der prozentuale Anteil der Frauen in der Kernseminarleitung ist, auch wieder in der Sonderpädagogik, für jede Schulform zum Teil erheblich angestiegen. Insgesamt auffallend hoch ist die Anzahl der Kernseminarleiterinnen im Lehramt für Grundschulen.

Die aktuelle Datenerhebung stellt damit eine erfreuliche Entwicklung im Lehramt für Grundschulen dar, da die Anzahl der Kernseminarleiterinnen entsprechend der Anzahl der Fachleiterinnen gestiegen ist (Fachleiterinnen 94,6% / Kernseminarleiterinnen 94,9%). Damit konnte die Tendenz der Entwicklung im Kernseminar bis 2012 geradezu umgekehrt werden.

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 Lehrerbildung, die im Rahmen des Vorbereitungsdienstes in der überfachlichen Ausbildung eingesetzt werden und die personenorientierte Beratung gem. § 10 Abs.4 OVP durchführen“ (16.01.2012).

Frauen in der Fachleitung 2020

Nach Schulform	Besetzung			
	Gesamt	♀	♀ in %	♂
Grundschule	130	122	93,8%	8
Hauptschule	15	10	66,7%	5
Realschule	66	43	65,2%	23
SII Gymnasium	295	156	52,9%	139
SII Gesamtschule	81	39	48,1%	42
SI Gesamtschule	69	54	78,3%	15
Förderschule	69	49	71,0%	20
SII Berufskolleg	97	51	52,6%	46
gesamt	822	524	36,6%	298

Seminarleitungen und Leitungen der ZfsL

In neun Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung werden 30 Seminare zusammengefasst, mit 30 Seminarleiterinnen oder Seminarleitern und 9 Leiterinnen und Leitern der ZfsL. Auskunft über die Verteilung gibt die folgende Tabelle. Stellvertretende Seminarleitungen gibt es seit dem 01.02.2004 nicht mehr.

Lehrämter	GS	HRSGe	SII (G)	SII (BK)	FÖS
Seminarleitungen					
Anzahl Seminare/Leitungen	7	6	9 (3 vakant)	4	4
Frauen	6	4	5	3	3
9 ZfsL-Leitung, davon 6 Frauen					

Das Verhältnis von Frauen und Männern in der Seminarleitung hat sich in den vergangenen fünf Jahren deutlich zugunsten des Frauenanteils entwickelt und drückt sich prozentual in 72,7% aus.

Von den 30 Seminarleitungsstellen sind drei vakant im SII G Bereich und werden mit A15 vergütet.

Die Leitungen der ZfsL werden nach A16 besoldet, drei Posten davon werden in Personalunion geführt, d. h., dass eine Schulleitung dieses Amt zusätzlich übernimmt. 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.

Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den Studienseminaren

Auch in den **Zentren für schulpraktische Studien** gibt es AfG. Sie werden von der Konferenz des Zentrums bestellt (§ 15 a Abs. 2 LGG). Sie beraten die Seminarleitung in allen gleichstellungsrelevanten Fragen und unterstützen sie dabei, die Geschlechterdemokratie im Seminar zu verankern.

Seit der Neuregelung der Zuständigkeitsverordnung vom dem 1.1.2019 sind den Leitungen der Zentren, ähnlich wie die Regelungen für Schulen, bestimmte Dienstvorsetztenentscheidungen übertragen worden (§ 5 ZustVO Schule). Bei diesen hat eine gleichstellungsrechtliche Pflichtbeteiligung zu erfolgen, die von der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen des Zentrums übernommen werden kann.

Da bisher eine entsprechende ausdrückliche gesetzliche Übertragung der gleichstellungsrechtlichen Beteiligungsaufgabe auf die AfG am ZfsL fehlte, muss die zuständige Bezirksregierung diese ausdrücklich damit beauftragen (§ 5 Abs. 2

ZustVO). Erst dann ist die Beteiligung an den genannten Dienstvorgesetztenentscheidungen eine Pflichtaufgabe der Ansprechpartnerin. Ansonsten muss die gleichstellungsrechtliche Beteiligung weiterhin durch die zuständige Gleichstellungsbeauftragte der Bezirksregierung aus dem Dezernat 46 wahrgenommen werden.

Als Arbeits- und Rechtsgrundlage sind diese Vorgaben in einer Handreichung des Ministeriums für Schule und Bildung in NRW zusammengefasst und kommentiert nachzulesen.¹³

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 geschlechtssensiblem Lernen und zu geschlechtergerechter Unterrichtsgestaltung stattgefunden.

Die Möglichkeiten der Implementierung dieser Themen in die Arbeit der Kern- und der Fachseminare werden nach Rückmeldungen aus den Seminaren auch mit Blick auf Umsetzungsmöglichkeiten des neuen Kerncurrikulums gem. Anlage 1 OVP Entwurf geprüft. In den Dienstbesprechungen von Dezernat 46 wurde mit den Leitungen der ZfsL auf die Etablierung eines geschlechtergerechten Unterrichts als Ausbildungsinhalt hingewiesen. Dabei ist es sinnvoll, die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen einzubeziehen.

Perspektiven und Ziele

In allen Schulformen überwiegt der weibliche Anteil in allen Leitungen der ZfsL mehr oder weniger deutlich. Damit wurden die Ziele des letzten Frauenförderplans, in allen Schulformen zumindest Parität zu erreichen, übertroffen.

Anzumerken bleibt auch, dass die Tätigkeit in der Fachleitung familienfreundlich, da zeitlich flexibel zu steuern ist.

Wünschenswert wäre nun, mehr Männer für die Ausbildung von zukünftigen LAA zu gewinnen.

Mittlerweile gibt es die Möglichkeit, den Vorbereitungsdienst in **Teilzeit** aus den in § 64 Absatz 1 Satz 1 des Landesbeamtengesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642) in der jeweils geltenden Fassung genannten Gründen auf Antrag durchzuführen. Die Teilzeit umfasst dann 75% der regelmäßigen Arbeitszeit und resultiert in einer Dauer des Vorbereitungsdienstes von 24 Monaten.

Detaillierte Informationen dazu lassen sich auf der Seite des Ministeriums des Inneren NRW nachlesen.¹⁴

¹³ https://broschuerenservice.land.nrw/files/download/pdf/druck-gleichberechtigung-18-11-pdf_von_gleichberechtigung-am-arbeitsplatz-schule-und-zentrum-fuer-schulpraktische-lehrerausbildung_vom_staatskanzlei_3206.pdf, abgerufen am 6.5.21

¹⁴ https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_detail?sg=0&menu=1&bes_id=17404&anw_nr=2&aufgehoben=N&det_id=473052, abgerufen am 6.5.21

3.11 Schwerbehinderte und gleichgestellte Lehrkräfte

Das Behindertenrecht erstreckt sich insbesondere auf Regelungen im Sozial-, Arbeits- und Steuerrecht sowie auf gesetzliche Verpflichtungen zur Gleichstellung und generelle Barrierefreiheit.

Im Rahmen der Gleichstellung gilt zu beachten, dass die Möglichkeit einer doppelten Benachteiligung, einerseits durch das Geschlecht, andererseits durch die Behinderung, möglich sein kann. Daher macht es Sinn, die dazugehörigen Zahlen im Rahmen des Gleichstellungsplans zu erheben und dann nach Geschlecht aufzuschlüsseln.

Schulformen	Gesamtzahl der Beschäftigten				Gesamtzahl der schwerbehinderten und gleichgestellten Lehrkräfte					
	Gesamt	♀	♀ in %	♂	Gesamt		♀	♀ in %	♂	♂ in %
GS	14871	13339	89,7%	1532	455	3,1%	417	91,6%	38	8,4%
HS	1310	861	65,7%	449	121	9,2%	91	75,2%	30	24,8%
FöS	4748	3615	76,1%	1133	273	5,8%	220	80,6%	53	19,4%
RS	3653	2536	69,4%	1117	218	6,0%	156	71,6%	62	28,4%
Gy	10353	6400	62,1%	3953	315	3,0%	219	69,5%	96	30,5%
WBK	265	146	55,1%	119	11	4,6%	5	45,5%	6	54,5%
GE	9810	6465	65,9%	3345	371	3,8%	252	67,9%	119	32,1%
Sek	768	505	65,8%	263	34	4,4%	25	73,5%	9	26,5%
PRIMUS	27	23	85,2%	4	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
BK	6782	3733	55,0%	3049	407	6,0%	215	52,8%	192	47,2%
GESAMT	52587	37623	71,5%	14964	2205	4,2%	1600	72,6%	605	27,4%

GS = Grundschulen; HS = Hauptschulen; FöS = Förderschulen und Schule für Kranke; RS = Realschulen; Gy = Gymnasien; WBK = Weiterbildungskollegs; GE = Gesamtschulen; Sek = Sekundarschulen; PRIMUS = Primusschule; BK = Berufskollegs

Insgesamt ist der Anteil der schwerbehinderten und gleichgestellten Lehrkräfte (inklusive anderem pädagogischen Personal auf Lehrerstellen des Landes NRW) seit 2016 gesunken, abgesehen von den Berufskollegs, wo der Anteil gestiegen ist. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, 5% der Stellen mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen zu besetzen, ist nicht mehr bei allen Schulformen erfüllt. Bei Grundschulen, Gymnasien und Gesamtschulen sind es jeweils ca. nur 3 %.

Der prozentuale Anteil der schwerbehinderten und gleichgestellten Frauen entspricht bei den meisten Schulformen in etwa der Relation im Gesamtvergleich. Auffallend ist die Abweichung nach oben bei den Hauptschulen um 9,5 %, Förderschulen um 4,5 %, an den Gymnasien um 7,7 % und an den Sekundarschulen um 7,7 %. Bei den Weiterbildungskollegs ist der prozentuale Anteil um 9,6 % niedriger als es dem Frauenanteil entsprechen würde.

Der Anteil an **schwerbehinderten Lehrkräften als Schulleiterin oder Schulleiter** scheint gering zu sein, leider fehlen uns dazu noch aussagekräftige Zahlen aus einigen Schulformen.

Die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen (AGSV) wünscht sich eine besondere Förderung bei der Karriereplanung von schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern. Bewährt hat sich die Orientierungsfortbildung „Schulleitung – eine Perspektive?“, die über ein Schulhalbjahr läuft und in zwei Varianten angeboten wird. Diese Fortbildung speziell an schwerbehinderte und gleichgestellte Lehrkräfte heranzutragen und ihre Belange mit einzubeziehen, wäre begrüßenswert.

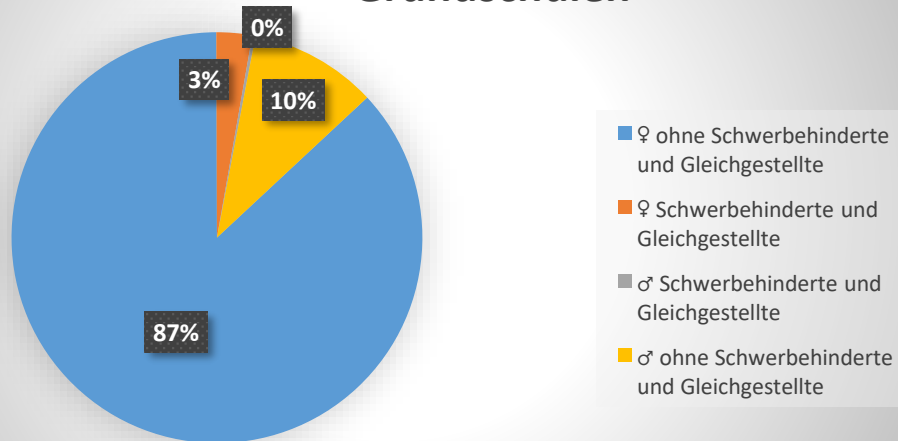
Da die Festlegung auf ein halbes Jahr eine gewisse Barriere darstellen kann und eine Entscheidung voraussetzt, wünscht sich die AGSV insbesondere für Frauen eine halb- oder ganztägige Fortbildung, die die strategische Planung der Vereinbarkeit von Familie, Behinderung und Leitungsaufgaben in den Blick nimmt. So kann die Perspektive vermittelt werden, dass und wie die Übernahme von Leitungsfunktionen trotz behinderungsbedingten Einschränkungen möglich und machbar ist.

In diesem Zusammenhang wäre die Ermöglichung von mehr Teilzeit auf Schulleitungsebene interessant.

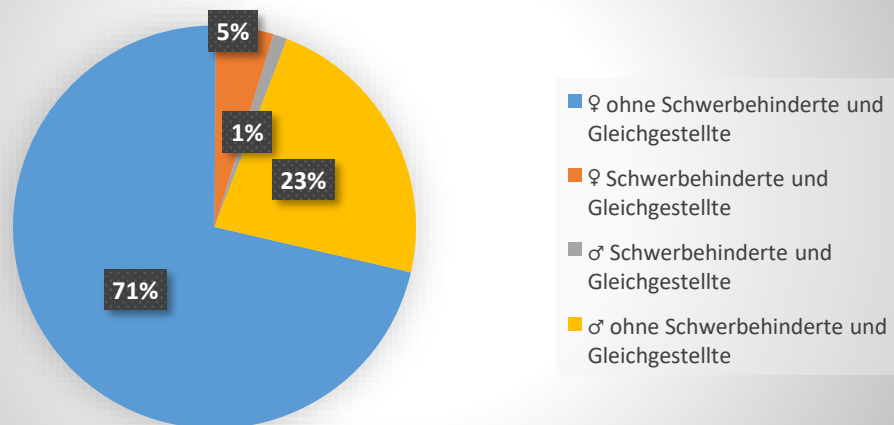
Im Folgenden sind zur besseren Übersichtlichkeit die Anteile der schwerbehinderten oder gleichgestellten Frauen und Männer der einzelnen Schulformen nochmal grafisch dargestellt.

Die Besetzung von mindestens 5% der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen (§154 SGB IX) ist in den meisten Schulformen unterschritten.

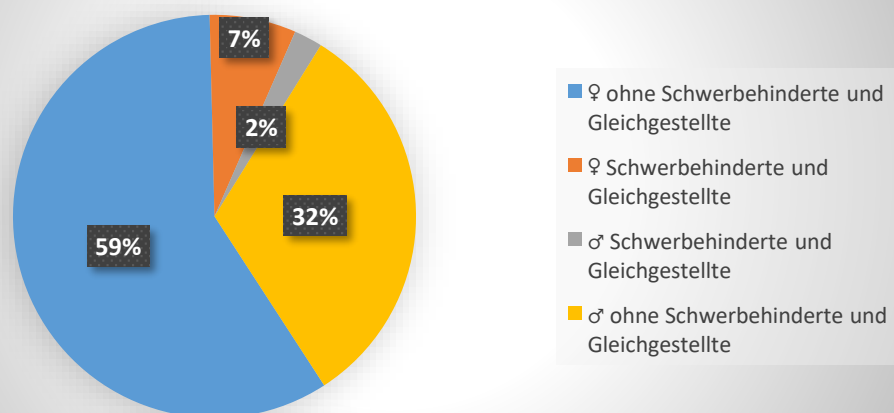
Grundschulen



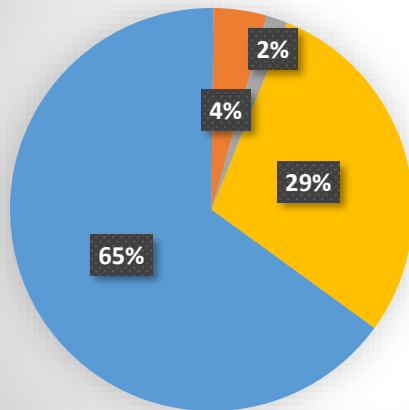
Förderschulen



Hauptschulen

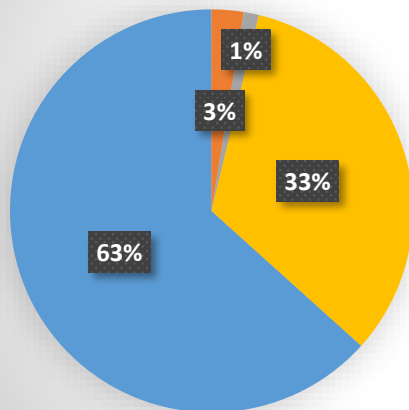


Realschulen



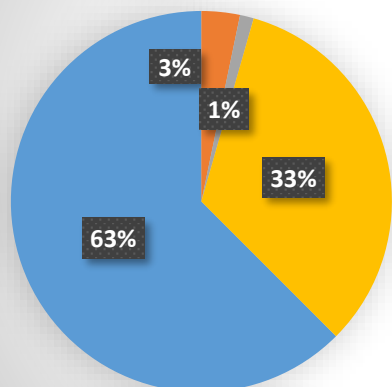
- ♀ ohne Schwerbehinderte und Gleichgestellte
- ♀ Schwerbehinderte und Gleichgestellte
- ♂ Schwerbehinderte und Gleichgestellte
- ♂ ohne Schwerbehinderte und Gleichgestellte

Gesamtschulen



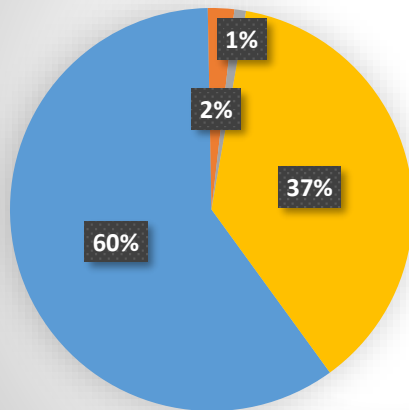
- ♀ ohne Schwerbehinderte und Gleichgestellte
- ♀ Schwerbehinderte und Gleichgestellte
- ♂ Schwerbehinderte und Gleichgestellte
- ♂ ohne Schwerbehinderte und Gleichgestellte

Sekundarschulen



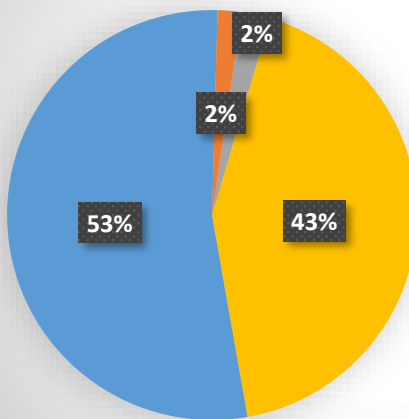
- ♀ ohne Schwerbehinderte und Gleichgestellte
- ♀ Schwerbehinderte und Gleichgestellte
- ♂ Schwerbehinderte und Gleichgestellte
- ♂ ohne Schwerbehinderte und Gleichgestellte

Gymnasien



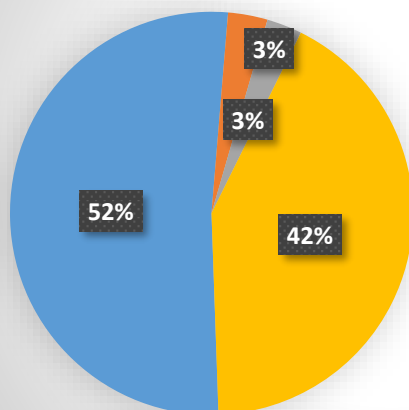
- ♀ ohne Schwerbehinderte und Gleichgestellte
- ♀ Schwerbehinderte und Gleichgestellte
- ♂ Schwerbehinderte und Gleichgestellte
- ♂ ohne Schwerbehinderte und Gleichgestellte

Weiterbildungskollegs



- ♀ ohne Schwerbehinderte und Gleichgestellte
- ♀ Schwerbehinderte und Gleichgestellte
- ♂ Schwerbehinderte und Gleichgestellte
- ♂ ohne Schwerbehinderte und Gleichgestellte

Berufskollegs



- ♀ ohne Schwerbehinderte und Gleichgestellte
- ♀ Schwerbehinderte und Gleichgestellte
- ♂ Schwerbehinderte und Gleichgestellte
- ♂ ohne Schwerbehinderte und Gleichgestellte

4. Ausblicke und Perspektiven

4.1 Schulämter: Bilanzierung und Zielperspektiven der Gleichstellungsarbeit

In diesem Kapitel sind die schulamtsbezogenen Bilanzen zur erfolgten und perspektivisch programmatischen, schulischen Gleichstellungsarbeit für die Schulformen Grundschule, Förderschule und Hauptschule abgebildet.

Die Zusammenfassungen der 15 Schulämter folgen in alphabetischer Reihenfolge.

Schulamt für die Stadt Duisburg

Bilanz und Ausblick zur Zusammenarbeit mit der Moderatorin für Gleichstellung im Schulamt

Die Gleichstellungsbeauftragte des Schulamtes für die Stadt Duisburg und die Moderatorin für Gleichstellung stimmen sich bei allen Vorhaben, Veranstaltungen, Dienstbesprechungen und Fortbildungen ab. In regelmäßigen Dienstbesprechungen und Veranstaltungen werden die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen über bezirksweite gleichstellungsrelevante Inhalte informiert und zum gegenseitigen Austausch untereinander angeregt. Darüber hinaus werden Informationsmaterialien für neue Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen angeboten. Bei individuellen Anfragen können sich die Ansprechpartnerinnen sowohl telefonisch als auch per Mail an die Moderatorin für Gleichstellung als auch an die Gleichstellungsbeauftragte des Schulamtes wenden.

Bilanz und Ausblick zur Arbeit der Ansprechpartnerinnen (AfG¹⁵) in den Schulen

Themenschwerpunkte im Berichtszeitraum:

- Vorstellung und Besprechung des 7. Frauenförderplans von 2016
- Erstellung von Teilzeitkonzepten: Zuständigkeiten, Aufbau und Inhalte
- Besprechung von Fallbeispielen der Bezirksregierung Düsseldorf hinsichtlich der Aufgaben der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

Ausblick:

- Einführungsveranstaltungen für neue Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen
- Vorstellung und Besprechung der Broschüre "Gleichberechtigung am Arbeitsplatz Schule und Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung"

Schulamt der Stadt Düsseldorf

Bilanz und Ausblick zur Zusammenarbeit mit der Moderatorin für Gleichstellung im Schulamt

Entwicklung bei der Stellenbesetzung:

Grundschule: In den Jahren 12/2016 bis 01 /2021 konnte die Besetzung von Funktionsstellen in der Schulleitung durch Frauen im Bereich L A14 um +14,4 % gesteigert werden. Dieser Wert ergibt sich aus der Anhebung der Besoldung für Grundschulleitungen von A13ZL auf L A14. Gesamt konnte die Besetzung durch Frauen zwar nicht gesteigert werden, aber numerisch ausgedrückt, sind drei von vier Stellen an Frauen vergeben. Bei der Besetzung von V A13 Stellen ist ein klarer Anstieg zu verzeichnen aber ein Rückgang von -5,3% an Frauen.

¹⁵ AfG = Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

In der Grundschule sind wie in den Jahren zuvor -verglichen mit allen anderen Schulformen- die meisten Frauen als Lehrkräfte tätig. Der Anteil von Frauen stieg im Berichtszeitraum nicht an, viel mehr verringerte er sich um -1,9 %.

Die mit dem Amt als Schulleitung verbundenen Anforderungen, können durch einen finanziellen Zugewinn nicht die familiären Aufgaben (Kinderbetreuung) ausgleichen. Hier ist zu bemerken, dass diese Stellen im Grundschulbereich immer noch unattraktiv sind, da die zu erledigenden Arbeiten im Verhältnis nicht weniger werden. Mit einer Teilzeitbeschäftigung im Schulleitungsbereich sind die geforderten Arbeiten kaum zu leisten. Eine weitere Erhöhung der Verwaltungsstunden wäre hilfreich und eine sinnvolle Ergänzung.

Hauptschule: Absenkung der Gesamtzahl der Lehrerinnen um -0,47 %. Die Absenkung ist durch die vollzogenen Schulschließungen zu erklären.

Durch schulorganisatorische Maßnahmen (Schließungen/Zusammenlegungen von Schulen, Besoldungserhöhung für Schulleitungen) ergeben sich die Verlagerungen zwischen V A13, S1 A13 und L A14 Stellen. Erfreulich ist die Steigerung um +4,5% bei den L A14 Stellen. Die S1 A13 Stellen steigerten sich um +14,4 %.

Förderschulen: Durch die Veränderungsprozesse bei den Förderschulen (Inklusion/Schließungen/Zusammenlegungen) nahm die Gesamtzahl der Lehrerinnen im Förderschulbereich um -0,07% ab. Durch Schulzusammenlegungen, ergibt sich eine neue Besoldungsstruktur im Bereich der Förderschulen. Dadurch erklärt sich der Anstieg bei den folgenden Besoldungsämtern: A 14 um +7,9%, A 15 um +8,9%, V A14 um +4,0%, L A14 um +20% und bei L A15 um +4,9%. Die einzige vorhandene L A16 Stelle ist weiblich besetzt. Hier handelt es sich um eine sehr große Förderschule mit höheren Besoldungsgruppen und einem an Förderschulen sonst nicht gegebenen Stellenkegel.

Maßnahmen der Moderatorinnen auf Schulentsebene:

- Kooperation mit der Schulleitung in Gleichstellungsfragen, u.a. bei der Vorstellung des Gleichstellungsplans
- 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
- Medienbildung unter dem Gender-Mainstream-Gedanken
- Rolle der AfG in schwierigen Moderationssituationen
- Einsteigen in das Unterrichten mit interaktiven und schüleraktivierenden Web-Angeboten

Maßnahmen der Moderatorinnen für die Ansprechpartnerinnen in Schule

Durchgeführte Maßnahmen

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

- Kein Raum für Missbrauch“ – Prävention von sexuellen Übergriffen und Grenzverletzungen im System Schule
- Kleine Kerle - große Sorgen? Aspekte und Umsetzung der Jungenförderung in Schule und OGS

- Aufgaben für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellung an Schule – Handlungsfelder und weitere Rechte nach Übernahme der Dienstvorgesetzteneigenschaften der Schulleitungen
- Erste Gedanken zur Implementierung eines Teilzeitkonzepts an der eigenen Schule
- Interkulturelles Lernen und Integrationsförderung an Schulen am Beispiel des Projekts KIWI
- Regelmäßige Arbeitskreise zu den oben genannten Themen
- Regelmäßige Dienstbesprechungen/ Planungsbesprechungen

Bilanz und Ausblick zur Arbeit der Ansprechpartnerinnen in den Schulen

- Gleichstellungsrechtliche Aspekte im Hinblick auf selbstständige Schule – weitere Rechte und Handlungsmöglichkeiten für Gleichstellung in Theorie und Fallbeispielen
- Qualitätsanalyse an den Schulen - Verankerung von Jungen- und Mädchenarbeit im Schulprogramm
- Teilnahme am Girls` Day und Boys` Day – Berufsfindung in den weiterführenden Schulen
- Mädchen und Jungengruppen im Rahmen der OGS- Betreuung und Schulsozialarbeit
- Gleichstellungsplan 2021
- Leseförderung im digitalen Zeitalter
- Arbeitskreis zur Erstellung eines schuleigenen Schutzkonzeptes

Schulamt für die Stadt Essen

Bilanz und Ausblick zur Zusammenarbeit mit der Moderatorin für Gleichstellung im Schulamt

Bzgl. aller Aufgaben im Bereich der Gleichstellung findet eine regelmäßige Abstimmung zwischen der Gleichstellungsbeauftragten des Schulamtes Essen und den Moderatorinnen für Gleichstellung statt. Die stets stattfindenden Fortbildungen für die Ansprechpartnerinnen in den Schulen werden in diesen Teamsitzungen sowohl vor- als auch nachbesprochen. Über die rechtlichen Grundlagen hinaus werden gleichstellungsrelevante Inhalte angeboten, Vernetzungen und Austausch angeregt sowie unterstützende Materialien und Vorgaben weitergegeben.

Ein über die Begleitung der Schulen und Ansprechpartnerinnen hinausgehendes Angebot in Form einer Möglichkeit individueller Beratungen ist durch ein Informations-Padlet in diesem Schuljahr ergänzt worden.

Bilanz und Ausblick zur Arbeit der Ansprechpartnerinnen in den Schulen

Folgende Angebote sind umgesetzt worden:

- Aufgaben und Rolle neuer Ansprechpartnerinnen – Auseinandersetzung mit rechtlichen Grundlagen sowie praktischen Umsetzungsmöglichkeiten und Austausch
- Vorstellung des Frauenförderplans für Grund-, Haupt- und Förderschulen sowie Informationen zum Rückmeldebogen
- Unterstützung und Anregung bei der Erstellung von Teilzeitkonzepten
- Integrationsprojekt KIWI: Integrationsförderung und interkulturelles Lernen an Grund-, Haupt- und Förderschulen - Vorstellung und Angebote
- Erstellung eines Informationsangebotes zu Themenbereichen und Aufgaben-felder gleichstellungsrelevanter Inhalte mit einer lokalen Übersicht in Form eines Padlets

Die Angebote wurden unter großer Beteiligung und mit positivem Feedback von den Ansprechpartnerinnen wahrgenommen. Die Nutzung des Padlets wird für andere Schulämter freigegeben. Die Inhalte werden beständig angepasst und aktualisiert.

Ausblick

kurzfristig:

- Informationsveranstaltungen für neue Ansprechpartnerinnen aus den Schulen
- Abfragen der Bedarfe der Ansprechpartnerinnen
- Vorstellen des neuen Gleichstellungsplans
- Evaluation der Nutzung und Möglichkeiten der Arbeit mit dem Padlet

langfristig:

- bedarfsorientierte Fortbildungen
- Prävention gegen sexuellen Missbrauch

Schulamt für den Kreis Kleve

Bilanz und Ausblick zur Zusammenarbeit mit der Moderatorin für Gleichstellung im Schulamt

- Dienstbesprechungen
- Fortbildungen
- Einzel- und Gruppenberatungen
- Neue Gesetze in den Bereich AfG eingliedern
- Beratung von Schulleitungen
- Bei Bedarf sozial verträgliche Stundenpläne und Teilzeitpapiere erarbeiten
- Geschlechtersensible Beratung
- Sensibilisierung der Schulleitungen für die vielschichtigen Aufgabenfelder der AfG in eigenverantwortlichen Schulen

Bilanz und Ausblick zur Arbeit der Ansprechpartnerinnen in den Schulen

- Sensibilisierung der AfG für ihre Aufgabenfelder (insbesondere der neu ernannten)

Bilanzierung und Ausblick zu strukturellen und inhaltlichen Zielen, zu 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 Moderatorinnen und der AfG im Kreis Kleve eine hohe Akzeptanz und Wertschätzung.
- **Folgende Veranstaltungen haben stattgefunden:**
Dienstbesprechungen und Schulungen der AfG
Unterstützungsmöglichkeiten durch Kinder- und Jugendpsychiatrie
Salafismus, Terrorismus, Rechtsradikalismus (Innenministerium)
Projekt KiWi
Mentoring-Projekt zur Gewinnung von Schulleitungen
- **Geplante Veranstaltungen**
Traumatisierte Kinder durch Fluchterfahrung und Lockdown
Vorstellung der Arbeit des KI
Richter Dr. Müller: Ordnungsmaßnahmen
Netzwerktreffen mit dem RBB und der schulpsych. Beratungsstelle: Die Folgen der Schulschließungen für unsere Schülerinnen und Schüler

Schulamts für die Stadt Krefeld

Da in Krefeld in den letzten Jahren keine Moderatorin für Gleichstellung tätig war, beziehen sich die folgenden Aussagen ausschließlich auf den aktuellen Stand der Planungen.

Ausblick zur Zusammenarbeit mit der Moderatorin für Gleichstellung im Schulamt

- Suche nach einer neuen Moderatorin für Gleichstellung, Durchführung von Gesprächen, Beantragung einer Beauftragung
- Einführung in den Aufgabenbereich
- Absprachen bezüglich der gemeinsamen Zusammenarbeit (regelmäßige Gespräche u.ä.)
- Weiterleitung von aktuellen Informationen und Regelungen durch die untere Schulaufsicht
- Fachlicher Austausch zu Gleichstellungsthemen
- Absprachen bzgl. der Ziele, Fortbildungsinhalte, Gestaltung von Netzwerktreffen, Zusammenarbeit mit anderen Moderatorinnen

Ausblick zur Arbeit der Ansprechpartnerinnen in den Schulen

- Austausch mit der Moderatorin
- Beteiligung an den Netzwerktreffen, Einführungsveranstaltungen und Fortbildungen der Moderatorin
- Weiterleitung von Informationen an das Kollegium
- Fachliche Begleitung bezüglich der konzeptionellen Arbeit
- Unterstützung der geschlechtersensiblen Schulentwicklung
- Beratung und Unterstützung bei der Entwicklung von Teilzeitkonzepten
- Beratung der Schulleitung
- Gleichstellungsrechtliche Pflichtmitwirkung bei Personalentscheidungen

Ausblick zu strukturellen und inhaltlichen Zielen, zu Maßnahmen, Ergebnissen, Fortbildungen hinsichtlich gleichstellungsrelevanter Aspekte

- Einführung und Begleitung der Moderatorin
- Eruiierung der Fortbildungsbedarfe zum Thema Gleichstellung an den Schulen
- Durchführung von Fortbildungen gemäß den eruierten Bedarfen
- Vermittlung von gleichstellungsrelevanten Inhalten wie z.B. geschlechtergerechte Sprache, gendersensible Medienbildung, Mädchen- und Jungenförderung, Integration
- Ermutigung zur Bewerbung von Frauen auf Beförderungämter durch die untere Schulaufsicht
- Stärkung der Rolle der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in der Schule

Schulamts für den Kreis Mettmann

Bilanz und Ausblick zur Zusammenarbeit mit den Moderatorinnen für Gleichstellung im Schulamt

- enger Austausch und regelmäßige Absprachen bezüglich der Fortbildungsangebote für Ansprechpartnerinnen an Schulen
- Informationen über Fortbildungen und Maßnahmen im Bereich Gleichstellung
- Zusammenarbeit im Rahmen von Personalauswahlverfahren
- Regelmäßige Teilnahme an Dienstbesprechungen der Bezirksregierung
- Wahrnehmung von Fortbildungsangeboten für Moderatorinnen im Bereich Gleichstellung

Bilanz und Ausblick zur Arbeit der Ansprechpartnerinnen in den Schulen

- Regelmäßige Einführungsveranstaltungen für neue AfG über Aufgaben und Rechte an den Schulen
- Unterstützung und Stärkung der Rolle der AfG durch die Fortbildungsangebote und Beratungen der Moderatorinnen
- Berücksichtigung der Wünsche der AfG bei der Planung der Fortbildungsangebote
- Beratung und Information der AfG per Mail und während der Veranstaltungen
- Sensibilisierung der AfG für die Möglichkeit, Führungspositionen auch in Teilzeit wahrzunehmen unter Verweis auf die speziellen Angebote des Schulamts und der Bezirksregierung (Lust auf Leitung / Mut zur Leitung), AfG fungieren als Multiplikatorinnen an den Schulen
- Ermutigung der AfG ihre Rechte und Möglichkeiten in dieser Rolle an den Schulen weiter auszuschöpfen und noch stärker wahrzunehmen

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

Fortbildung der Ansprechpartnerinnen durch die Moderatorinnen zu folgenden Themen:

- Informationsveranstaltungen für neue AfG im regelmäßigen Turnus über Aufgabenfelder und Pflichtbeteiligung der AfG in der Schule
- Vorstellung Frauenförderplan 2016 zur Multiplikation an den Schulen durch AfG sowie Erläuterungen zum Rückmeldebogen für Schulen
- Interkulturelle Zusammenarbeit unter gleichstellungsrelevanten Aspekten, Gelingensbedingungen für die Zusammenarbeit mit mehrsprachigen Eltern
- Teilzeitkonzept und Geschäftsverteilungsplan, Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Geschlechtergerechte Sprache
- Rechte und Handlungsmöglichkeiten in Theorie und Fallbeispielen
- Workshop zur KIWI Kids-Box, interkulturelles Material in der Grundschule zur Förderung von sozialen Kompetenzen

Präsenzveranstaltungen 2020 entfielen Corona bedingt. Es erfolgte die Beratung der AfG telefonisch und per Mail sowie die Weiterleitung aktueller Informationen und Veranstaltungshinweise von Schulamt und Bezirksregierung an die AfG.

Perspektiven für die Weiterarbeit:

- Thema Mediennutzung und digitales Lernen unter Berücksichtigung von Genderaspekten in einer Fortbildung aufgreifen
- Ausbau der digitalen Möglichkeiten bzw. stärkere Nutzung vorhandener Plattformen zum Austausch mit den AfG (Moodle, Zoom, Padlet, etc.)
- Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Frauen und Männern unter besonderer Berücksichtigung der Gesichtspunkte: Elternzeit, Teilzeit, Leitungsaufgaben

Schulamt für die Stadt Mönchengladbach

Bilanz und Ausblick zur Zusammenarbeit mit der Moderatorin für Gleichstellung im Schulamt

In einem regelmäßigen Austausch legen wir die Themen für die Dienstbesprechungen fest.

Bilanz und Ausblick zur Arbeit der Ansprechpartnerinnen in den Schulen

Im Bereich der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen haben wir in den Schulen eine große Fluktuation. Es sind immer wieder die „neuen“ Kolleginnen am System, die diese

Aufgabe übernehmen. Deshalb standen immer wieder grundsätzliche Fragen zum Aufgabenprofil und zu den Einstellungsverfahren im Fokus der Dienstbesprechungen mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellung in den Schulen.

Ein weiteres wichtiges Thema war und ist die Erarbeitung möglicher schulinterner Teilzeitkonzepte.

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

Einen weiteren Schwerpunkt wollen wir auf gendersensible Bildung und Erziehung legen.

Schulamt für die Stadt Mülheim

Bilanz und Ausblick zur Zusammenarbeit mit den Moderatorinnen für Gleichstellung im Schulamt

Nachdem zum Schuljahr 2016/ 17 die Stelle der Moderatorin für die AfG neu besetzt wurde, kam im Februar 2019 eine weitere Moderatorin dazu.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mülheim und die Moderatorinnen tauschten sich regelmäßig über geplante und gelaufene Veranstaltungen aus. Die Moderatorinnen informierten die Gleichstellungsbeauftragte über Anliegen und Wünsche der Ansprechpartnerinnen. Sie pflegten ein Verzeichnis aller Ansprechpartnerinnen der einzelnen Schulen und können somit jederzeit Kontakte herstellen.

Bilanz und Ausblick zur Arbeit der Ansprechpartnerinnen in den Schulen

Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen sowie ihre Vertreterinnen wurden jährlich über ihre Aufgaben, Arbeitsfelder und die Pflichtbeteiligungen informiert und nahmen ihre Aufgaben an den Schulen in diesem Sinne wahr. Bei Fragen konnten sie sich telefonisch oder per E-Mail an die Moderatorinnen wenden. Jede Mülheimer Grundschule erhielt im Rahmen einer Fortbildungsveranstaltung umfangreiche Informationen, um ein schulspezifisches Teilzeitkonzept erstellen zu können. Während der Erstellung eines schulspezifischen Konzeptes konnten die Schulen die Moderatorinnen als individuelle Unterstützung anfragen. An vielen Schulen nimmt die Ansprechpartnerin bzw. Vertreterin ihre Aufgabe nun schon seit mehreren Jahren wahr. Daher gestaltet sich die Zusammenarbeit innerhalb des Arbeitskreises sowie mit den Moderatorinnen sehr vertrauensvoll und kontinuierlich.

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

Aufgaben der Moderatorinnen:

Die Aufgaben der Moderatorinnen waren auch weiterhin die Planung, Durchführung und Evaluation von Dienstbesprechungen und Fortbildungen für die Ansprechpartnerinnen und deren Vertreterinnen der Mülheimer Grund-, Haupt- und Förderschulen. Als Multiplikatorinnen gaben sie aktuelle Informationen, Hinweise auf Fortbildungen und andere gleichstellungsrelevante Veranstaltungen sowie sonstige Termine an diese weiter. Auf Schulleiterdienstbesprechungen informierten sie über die Fortschreibung des Frauenförderplans und über aktuelle Angebote für die Ansprechpartnerinnen sowie ihre Vertreterinnen.

Außerdem berieten und unterstützten sie die Ansprechpartnerinnen und deren Vertreterinnen auf Wunsch individuell.

Zur Eigenqualifikation nahmen sie an Veranstaltungen der Bezirksregierung (Planungstagungen, Moderatorenqualifizierung) teil.

In regelmäßigen Dienstbesprechungen wurden neue Ansprechpartnerinnen und Vertreterinnen über die Aufgaben und Arbeitsfelder informiert. Bei dieser Veranstaltung hatten die Teilnehmerinnen Gelegenheit, ihre Wünsche für kommende Fortbildungen zu äußern. Pandemiebedingt wurde die Dienstbesprechung ab dem Jahr 2020 digital durchgeführt. Außerdem nahm jede Schule verpflichtend an einer der Fortbildungen zum Thema „Teilzeitkonzept“ teil.

Zum Thema „Teilzeit“ präsentierten die Moderatorinnen im Rahmen der Personalversammlung 2019 die wichtigsten Themenschwerpunkte und beantworteten dazu relevante Fragen. Einen Schwerpunkt bildete außerdem die Information über das Einstellungsverfahren besonders im Hinblick auf die Einstellung von „Seiteneinsteigern und Seiteneinsteigerinnen“. Des Weiteren wurde das Integrationsprojekt „KIWI“ von Care vorgestellt.

Zur Vernetzung, Zusammenarbeit und zum Erfahrungsaustausch wurde ein stadinternes Padlet inklusive Austauschmöglichkeiten erstellt, über das die Ansprechpartnerinnen und Vertreterinnen jederzeit aktuelle Informationen erhalten.

Für die Zukunft sind Veranstaltungen zu folgenden Themen gewünscht/ angedacht:

- Gleichstellungsrechtliche Aspekte digital- weitere Rechte und Handlungsmöglichkeiten der Ansprechpartnerinnen in Theorie und Fallbeispielen
- Mädchen- und Jungenförderung
- Kinderschutz

Schulamt für die Stadt Oberhausen

Bilanz und Ausblick zur Zusammenarbeit mit den Moderatorinnen für Gleichstellung im Schulamt

- Basisveranstaltungen für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen
- Fortbildung zur Notwendigkeit einer geschlechtersensiblen Pädagogik in der Grundschule
- Fortbildung zu Ideen und Praxistipps zur Lernförderung von Mädchen und Jungen

Geplante Fortbildungen hinsichtlich gleichstellungsrelevanter Aspekte:

- Vorstellen des Projekts KiWi Kids der Organisation Care an Oberhausener Grundschulen mit dem Ziel, Interkulturelles Lernen und Integrationsförderung langfristig und nachhaltig zu verankern (Initiieren von Fortbildungen für Lehrkräfte, Ausbildung der LK zu Multiplikatorinnen, Workshops für Schülerinnen und Schüler, Förderung von Schulprojekten)
- Fortbildung zu „geschlechtersensibles Medientraining – Ausbildung von Medienscouts an Grundschulen“ (Impulse, Ideen und Anregungen für den Unterricht in verschiedenen Fächern und Schulstufen sowie Planungshilfen für die Erstellung des schulischen Medienkonzepts, Anregungen für Lehrkräfte, Link- und Tool-Tipps rund um die Bildung in der digitalen Welt)

Bilanz und Ausblick zur Arbeit der Ansprechpartnerinnen in den Schulen

Durchführung/Begleitung/Prüfung/Initiierung der

- Lehrereinstellungsverfahren
- Corona Maßnahmen
- Bildungsoffensive zu digitalen Medien
- Konzepte zur Geschlechtersensiblen Bildung
- Konzepte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Teilzeit, Mutterschutz, Elternzeit)

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

- Implementation der Querschnittsaufgabe der Gleichstellungsaufgabe in die übergreifenden Bildungsaufträge insbesondere durch
 - Bildung in der digitalen Welt
 - Partizipation
 - Interkulturalität
- über die in Oberhausen erprobten und neu einzurichtenden Arbeitsgruppen mit den Bildungspartnern
- Aufforderung der Schulleitungen zur Erstellung und Durchführung von Konzepten zur Teilzeit, zum Distanzlernen
- Optimierung des Informationsflusses zwischen den Gremien mittels digitaler Plattformen (Padlet, IServ, etc.)
- Regelmäßige Treffen der Arbeitskreise (z.Zt. zusätzl. digital) Fortbildung der AfG, Moderatorin, Gleichstellungsbeauftragten (z.Zt. zusätzl. digital)
- fortwährende Arbeit an Gleichstellungsfragen, -aufträgen
- Grundlegung in Fachkonferenzen
- Professionalisierung
 - der AfG durch die Bestellung
 - durch Umsetzen des Bestellauftrags aus dem Aufgabenfeld des LGG, den Verwaltungsschriften sowie schulrechtlichen Regelungen der Schulleitungen durch die Arbeitsergebnisse des Bestellauftrags der AfG

Schulamt für die Stadt Remscheid

Bilanz und Ausblick zur Zusammenarbeit mit der Moderatorin für Gleichstellung im Schulamt

In Absprache mit der Schulaufsicht plant und leitet die Moderatorin die Dienstbesprechungen mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen auf Schulamtsebene. Die Moderatorin ist Ansprechpartnerin für gleichstellungsrelevante Fragen für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Schulen. Sie leitet fachliche Informationen oder Fachliteratur weiter und weist auf geeignete Fortbildungen hin.

Zur eigenen Weiterbildung nimmt sie an geeigneten Fortbildungen und Moderations-Qualifizierungsmaßnahmen auf Bezirksebene teil und ist Teil des Netzwerks der Moderatorinnen der Bezirksregierung Düsseldorf.

Bilanz und Ausblick zur Arbeit der Ansprechpartnerinnen in den Schulen

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

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

Die Dienstbesprechungen mit der Moderatorin für Gleichstellungsfragen dienen der Kompetenzstärkung in inhaltlichen und rechtlichen Fragen. Wichtige Bestandteile sind sowohl der Erfahrungsaustausch der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen untereinander als auch der Austausch von Arbeitsergebnissen. An ihren Schulen unterstützen sie die

Schulleitung sowie das Kollegium. Bei gleichstellungsrelevanten Aspekten informieren und beraten sie oder stoßen auch Maßnahmen an.

Rückmeldungen der Ansprechpartnerinnen bzgl. Gleichstellungsfragen werden erfragt und dienen als Grundlage für die weitere Bearbeitung innerhalb zukünftiger Dienstbesprechungen.

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

Im Schulamt wird in Schulleiterdienstbesprechungen oder auf Fortbildungen auf die Möglichkeiten der Frauenförderung hingewiesen.

Es werden Kolleginnen kontinuierlich ermutigt, sich auf Funktionsstellen zu bewerben und an diesbezüglichen Fortbildungen teilzunehmen. Es ist weiterhin eine sehr positive Entwicklung zu beobachten.

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

Darüber hinaus wird informiert über

- Beratungsstellen (z.B.: Ansprechpartnerin im Schulamt)
- Kontaktadressen (Moderatorin/Ansprechpartnerinnen)
- rechtlicher Anspruch in Versetzungsverfahren
- Fortbildungsangebote

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in den Blick genommen. Möglichkeiten der Unterstützung durch entsprechende Arbeitszeiten und die Erstellung und Implementierung geeigneter Teilzeitkonzepte gehören zu den Schwerpunkten.

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 für die Stadt/ für den Kreis den Rhein-Kreis Neuss

Bilanz und Ausblick zur Zusammenarbeit mit der Moderatorin für Gleichstellung im Schulamt

- Regelmäßig Besprechung bzgl. Fortbildungsplanung im laufenden und neuen Schuljahr bzgl. Fortbildungsangebote;
- Austausch über aktuellen Fragen zur Gleichstellung
- Beratung der Moderatorinnen für Gleichstellung bei speziellen und aktuellen rechtlichen Fragestellungen zur Gleichstellung

Fortbildungsplanung 1. Halbjahr 2020/21: Oktober 2020: Veranstaltung für neue Ansprechpartnerinnen für Gleichstellung => **pandemiebedingt ausgefallen**

2. geplante Fortbildungsveranstaltung Januar 2021: Interessenorientierte Veranstaltung auf der Grundlage einer vorherigen Abfrage der TN z.B. Geschlechtersensible Bildung => **pandemiebedingt ausgefallen**

Bilanz und Ausblick zur Arbeit der Ansprechpartnerinnen in den Schulen

- Erstellung eines schulamtsinternen Padlets zu Gleichstellungsfragen für die AfG (im Aufbau seit 2020/21.2)
- Einarbeitung und Vorbereitung von online-Fortbildungen zum Thema Gleichstellung

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

- Vorstellung des neuen Frauenförderplans und Rückmeldebogen zum FFP (2016/17)
- Entwicklung eines Teilzeitkonzeptes an Grundschulen
- Recht und Aufgaben der AfG (2017/18 und 2018/19)
- Einführung in die geschlechtergerechte Gestaltung von Unterricht und Schule mit externer Moderation: Jungen lesen gerne und Mädchen können Mathe (2018/19)
- Beteiligung an dem Projekt der BR Düsseldorf, Dez. 46 „Mentoring“ - „Förderung des Schulleitungsnachwuchses und eine Chance zur beruflichen Weiterentwicklung“ durch das KT des RKN im Verbund mit KT Mönchengladbach (2019-2020)
- Erstellung eines schulamtsinternen Padlets zu Gleichstellungsfragen für die AfG (im Aufbau seit 2020/21.2)
- Telefonsprechstunden
- Weiterarbeit und Professionalisierung im Bereich der Digitalisierung und Gleichstellungsangeboten

Schulamt für die Stadt Solingen

Bilanz und Ausblick zur Zusammenarbeit mit der Moderatorin für Gleichstellung im Schulamt

Im Berichtszeitraum kam es zu einem Wechsel bei den Moderatorinnen sowie der Gleichstellungsbeauftragten im Schulamt. Es besteht ein regelmäßiger und intensiver Kontakt zwischen Schulaufsicht und Moderatorinnen für Gleichstellungsfragen. Gleichstellungsrelevante Aufgaben werden daher kurzfristig und intensiv bearbeitet.

Nach Absprache mit der Schulaufsicht planen, leiten und nachbereiten die Moderatorinnen mindestens zweimal im Jahr die Dienstbesprechungen mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen auf Schulamtsebene. Ferner sind sie stetige Ansprechpartnerinnen für gleichstellungsrelevante Fragen für die Schulen und Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Schulen, leiten fachliche Informationen/Fachliteratur weiter und weisen auf geeignete Fortbildungen hin. Dazu pflegen sie stetig die Kontaktlisten der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen.

Zur eigenen Weiterbildung (Kompetenzstärkung) nehmen sie an geeigneten Fortbildungen und Moderations-Qualifizierungsmaßnahmen auf Bezirksebene teil, ebenso am jährlichen Planungstreffen der Moderatorinnen, sind Teil des Netzwerkes der Moderatorinnen der Bezirksregierung Düsseldorf und halten fachlichen Kontakt zu den Fachberaterinnen in der Bezirksregierung Düsseldorf. So dienen sie als Multiplikatorinnen.

Bei Personalauswahlverfahren auf Schulamtsebene sind sie Mitglied der Kommission.

Bilanz und Ausblick zur Arbeit der Ansprechpartnerinnen in den Schulen

Mindestens zweimal im Jahr findet eine Dienstbesprechung auf Schulamtsebene statt. Beide dienen der Kompetenzstärkung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in ihrem Amt. Die erste im Schuljahr ist v.a. an die neuen Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen gerichtet, um die Handlungsfelder als Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen zu verdeutlichen. Dieses betrifft viele Aspekte: Bestellung und

Entpflichtung der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen, rechtliche Grundlagen zur Arbeit als Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen, Pflichtbeteiligungen, Rechte und Pflichten der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen, Verfahren der Zusammenarbeit mit der Schulleitung, Teilnahme an Einstellungsverfahren, weitere Verantwortlichkeiten in der Schule, Entlastungsmöglichkeiten, sowie Kenntnisse von hilfreichen Informationsquellen und Beratungsstellen zum Themengebiet Gleichstellung. Diese jährliche Veranstaltung ist notwendig, da erfahrungsgemäß die Fluktuation der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Schulen recht hoch ist.

Die zweite Dienstbesprechung zielt auf ein inhaltliches Thema ab, welches innerhalb der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen abgestimmt wird, z.B. Erstellung und Implementierung eines Teilzeitkonzeptes an der eigenen Schule, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gleichstellungsrelevante Aspekte in der Qualitätsanalyse, Genderaspekte im Schulprogramm, Gender Mainstreaming, gendersensible Schul- und Unterrichtsentwicklung, Rechtsfälle, Einblick in Personalrecht (z.B. bei Fragen der Abordnung, wohnortnaher Einsatz nach Rückkehr aus Elternzeit, Versetzung, Sonderurlaub, Mehrarbeit), reflexive Koedukation, Jungen-Mädchenförderung, Gleichstellungsplan, gendergerechte Sprache, Migration / Integration, Medienbildung, Leseförderung, Gewalt an Schulen (Präventionsmaßnahmen, Gefährdungsgrade, Notfallpläne, Krisenteams), Konfliktgespräche führen, Kinderschutz / sexueller Missbrauch / Gewaltprävention, Selbstbehauptungskurse, Anti-Aggressionstrainings, Sozialkompetenztrainings, Projekt gegen sexuellen Missbrauch „Mein Körper gehört mir“.

Falls möglich, werden externe Beratungsstellen und Referenten/Experten als fachliche Unterstützung zu bestimmten Themen zu den Dienstbesprechungen eingeladen.

Ein sehr wichtiger und fruchtbringender Bestandteil der Dienstbesprechungen sind sowohl der Erfahrungsaustausch der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen untereinander als auch der Austausch von Arbeitsergebnissen.

Durch die Dienstbesprechungen und Fortbildungen sind die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellung an den Schulen bezüglich ihres Aufgabenbereichs auf dem aktuellen Kenntnisstand und können die Schulleitung sowie das Kollegium an ihren Schulen bzgl. gleichstellungsrelevanter Aspekte informieren, beraten und Maßnahmen anstoßen.

Die Erstellung und Vorstellung eines Handlungsleitfadens zur Konkretisierung der Aufgaben der Ansprechpartnerinnen in den Schulen findet bis Mai 2021 statt.

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

Jungenförderung ist uns ein großes Anliegen. Dafür wurden und werden Rundungsgewinne zur Sicherung entsprechender Angebote zur Verfügung gestellt. Inhaltlich geht es dabei um Fremd- und Eigenwahrnehmung, Verantwortung und Vertrauen, Kooperatives Verhalten und Konfliktfähigkeit.

Für Mädchen planen wir die Etablierung von Selbstbehauptungskursen in Kooperation mit dem Jugendamt der Stadt Solingen.

Zur Kompetenzstärkung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und Schulen wurden/werden auf Dienstbesprechungen regelmäßig grundlegende und aktuelle Informationen zum Thema Gleichstellung vermittelt.

Durch die zielgerichtete und kontinuierliche Arbeit können gleichstellungsrelevante Aspekte in den Schulen schnell und effektiv umgesetzt werden.

Allgemein erfährt die Arbeit der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen im Schulamtsbezirk Solingen eine hohe Wertschätzung und Akzeptanz. Die Rolle der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen in ihrer Schule wurde/wird gestärkt.

Die Moderatorinnen können jederzeit von den Schulen unterstützend angefragt werden.

Der spezifische und individuelle Beratungsbedarf an den Schulen hat allgemein zugenommen, auch bei den Schulleitungen. Für die Überprüfung der schuleigenen

Distanzunterrichtskonzepte werden in der Dienstbesprechung Modelle zur Entlastung teilzeitbeschäftigter Klassenlehrkräfte erarbeitet.

Es bleibt zu beobachten und zu prüfen, ob sich die erarbeiteten Teilzeitkonzepte an den Solinger Grund- und Förderschulen realisieren lassen.

Ziel der unteren Schulaufsicht ist es, Frauen zur Bewerbung auf Beförderungssämter zu ermutigen. Dazu hat Solingen am Mentoring-Projekt teilgenommen.

Im Jahr 2021 wird der 8. Gleichstellungsplan der Bezirksregierung Düsseldorf in den Schulen vorgestellt. Dies geschieht durch die Schürätin in Schulleiterdienstbesprechungen bzw. durch die Moderatorinnen für Gleichstellungsfragen bei Dienstbesprechungen der Ansprechpartnerinnen der Schulen. Dabei wird auf die Möglichkeiten der Frauenförderung hingewiesen sowie die Aufgabenfelder der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen erläutert. Wir versuchen, auf eine größere personelle Kontinuität hinzuwirken.

Da die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen sich mitunter konfliktbehafteten Gesprächen stellen, wird im Rahmen der eigenen Kompetenzerweiterung und –stärkung über ein Kommunikationstraining „Schwierige Gespräche führen“ für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen nachgedacht und der Bedarf abgefragt.

Rückmeldungen der Ansprechpartnerinnen bzgl. Gleichstellungsfragen über Erfahrungen und mögliche Problemstellungen sollen gezielt erfragt werden und dienen als Grundlage für die weitere Bearbeitung innerhalb zukünftiger Dienstbesprechungen.

Maßnahmen zur Fortbildung der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen nach aktueller Bedarfslage in den jeweiligen Schulen und resultierend aus aktuellen Themenfeldern sind ebenso geplant.

Schulamt für den Kreis Viersen

Zusammenarbeit mit der Moderatorin für Gleichstellung im Schulamt

Bilanz	Ausblick
<ul style="list-style-type: none"> ○ Persönliche Treffen, E-Mail- und Telefonkontakte mit der Generalistin für Gleichstellung: Absprachen über Inhaltsbereiche der Fortbildungen und über die Einführung eines Padlets 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Weiterhin halten eines engen Austauschs mit der Generalistin für Gleichstellung ○ Ausbau der technischen Voraussetzungen für die Arbeit als Moderatorinnen, um auch digitale Fortbildungen anbieten zu können
<ul style="list-style-type: none"> ○ gemeinsames Fortschreiben des Gleichstellungsplans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Weiterarbeit an Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie
<ul style="list-style-type: none"> ○ Theaterprojekt „Mein Körper gehört mir“ an allen Schulen im Kreis Viersen wurde etabliert 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Fortführen des Theaterprojekts „Mein Körper gehört mir“ an allen Schulen trotz der Corona bedingten Einschränkungen

Arbeit der Ansprechpartnerinnen in den Schulen

Bilanz	Ausblick
<ul style="list-style-type: none"> ○ AfG und Vertretung fast ausnahmslos vorhanden ○ Interesse der AfG an Einführungsveranstaltung weiterhin vorhanden 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Professionalisierung auch der zukünftigen AfG in Bezug auf ihre Aufgabenfelder, die Aufklärung aller Lehrkräfte über die Arbeit der AfG und

<ul style="list-style-type: none"> ○ Kontakt zu den AfG über einen E-Mail-Verteiler bei Fragen zu gleichstellungsrelevanten Aufgaben und Problemen 	<p>die Gesprächsführung mit Schulleitungen</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Großes Interesse an dem Thema „Arbeitsverteilungsplan“, da diese an Schulen fehlen oder überarbeitet werden müssen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Besuch einer Fortbildungsveranstaltung zur Erstellung von individuellen „Arbeitsverteilungsplänen“ für die Schulen
<ul style="list-style-type: none"> ○ Thema Jungenförderung hat Anklang gefunden und wird in den Schulen nun mehr beachtet 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Besuch weiterer Fortbildungsveranstaltung zum Thema Jungenförderung, in der individuelle Konzepte zur Jungenförderung erarbeitet werden

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

Bilanz	Ausblick
<ul style="list-style-type: none"> ○ Professionalisierung der AfG in der jährlichen Einführungsveranstaltung: ○ bereitstellen von analogem sowie digitalem Material ○ E-Mailverteiler mit den AfG der Schulen des Kreises 	<ul style="list-style-type: none"> ○ verpflichtende Teilnahme an der Einführungsveranstaltung für alle neuen AfG ○ Ausbau des E-Mailverteiler mit den AfG der Schulen des Kreises
<ul style="list-style-type: none"> ○ Einbeziehen der AfG bei der Planung von Themen der Fortbildungen ○ Jungenförderung als Fortbildung ○ Arbeitsverteilungsplan als Fortbildung (konnte wegen Corona und mangelnder technischer Voraussetzung nicht stattfinden) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ weitere Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Jungenförderung, in denen individuelle Konzepte zur Jungenförderung erarbeitet werden ○ Fortbildungsveranstaltung zum Thema Arbeitsverteilungsplan ○ Buchung eines BigBlueButton-Raums über die Bezirksregierung um diese für Onlinefortbildungen zu nutzen
<ul style="list-style-type: none"> ○ Padlet zu den Aufgabenfelder einer AfG im Kreis Viersen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Weitere Padlets zu den Inhaltsbereichen von Fortbildungsthemen
<ul style="list-style-type: none"> ○ Propagierung des Frauenförderplans 2016 für das Schulamt für den Kreis Viersen und des Rückmeldebogens als Reflexionsgrundlage zur Bestimmung des IST-Zustandes sowie Zielformulierung und Perspektiven der einzelnen Schulen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Fortbildungsthema passend zum Fortführen des Frauenförderplans
<ul style="list-style-type: none"> ○ Weiterbildung als Moderatorinnen des Kreises ○ Teilnahme an Dienstbesprechungen mit den Moderatorinnen für Gleichstellung der Bezirksregierung Düsseldorf ○ Teilnahme an Fortbildungen zu gleichstellungsrelevanten Aspekten 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Teilnahme an weiteren Veranstaltungen zur Weiterbildung

Schulamts für den Kreis Wesel

Bilanz und Ausblick zur Zusammenarbeit mit der Moderatorin für Gleichstellung im Schulamt

Im Berichtszeitraum kam es zu einem erneuten Wechsel bei den Moderatorinnen. Die Moderatorinnen 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. Sie leiten aktuelle Informationen an die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen weiter und stehen den Ansprechpartnerinnen beratend zur Verfügung.

Bilanz und Ausblick zur Arbeit der Ansprechpartnerinnen in den Schulen

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

Zu Beginn jedes Schuljahres wurden die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und ihre Vertreterinnen im Rahmen einer Orientierungsveranstaltung über ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten und Arbeitsfelder informiert. Dieses bereits regelmäßig stattfindende Fortbildungsangebot wird fortgesetzt, da die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Schulen häufig wechseln. Dadurch wird gewährleistet, dass auch die neuen Ansprechpartnerinnen einen guten Überblick erhalten, sowie bekanntes Wissen vertiefen und erneuern können.

Bei Fragen sind die Moderatorinnen über einen Email-Account erreichbar. Dies gibt den Ansprechpartnerinnen Sicherheit in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

Das Arbeitskreis-Angebot im zweiten Halbjahr orientierte sich an den Nachfragen und dem Interesse der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen.

Aufgrund der hohen Teilnehmerzahlen und der Größe des Kreises wurden die Veranstaltungen teilweise 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.

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

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

Der Aufgabenschwerpunkt der Moderatorinnen im Schulamt für den Kreis Wesel lag und liegt auch weiterhin in der Planung, Durchführung und Evaluation von Fortbildungen und Arbeitskreisen für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und deren Vertreterinnen. Bei Bedarf fanden individuelle Beratungen statt.

Die Moderatorinnen nahmen regelmäßig zur eigenen Weiterqualifizierung unter anderem an Fortbildungsveranstaltungen der Bezirksregierung teil.

Inhaltliche Schwerpunkte der Arbeitskreise und Fortbildungen waren:

- Bekanntmachung der Fortschreibung des FFP 2016 und Sensibilisierung für die Maßnahme - Information über die Entwicklung, Akzeptanz für die Maßnahme und Sensibilisierung der Verantwortlichen für Personalentscheidungen
- Schwierige Gespräche führen – ein Kommunikationstraining für Ansprechpartnerinnen
- Teilzeitkonzepte an den Schulen
- Salafismus - Referentin Hevi Hamad (Ministeriums für Inneres und Kommunales in NRW, Experte zum Thema Extremismus insbesondere Salafismus)

- Gendersensible Bildung in der Schule „Mädchen lernen anders – Jungen auch“ (2-teilige Veranstaltung)
- Vorstellung des Projekts „CARE KIWI kids „Kinder und Jugendliche Willkommen“ - Interkulturelles Lernen an Grundschulen
- Orientierungsveranstaltung „Aufgaben und Tätigkeitsfelder für neue Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen“ (regelmäßiges Angebot)

Im Schuljahr 2020/21 wurde die Fortbildung „Aufgaben und Tätigkeitsfelder für neue Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen“ aufgrund der Corona Pandemie von den Moderatorinnen als digitale Fortbildung aufbereitet. In diesem Rahmen erfolgte die Erstellung eines Padlets, um neue Ansprechpartnerinnen für Gleichstellung umfassend zu informieren und Inhalte nachhaltig und stets aktualisiert zur Verfügung zu stellen. Perspektivisch sind weitere Padlets zu verschiedenen Themenbereichen geplant.

Zukünftig sind folgende inhaltliche Schwerpunkte in den Arbeitskreisen und Fortbildungen angedacht oder von den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen gewünscht:

- „Aufgaben und Tätigkeitsfelder für neue Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen“ (als regelmäßiges Angebot fortsetzen)
- Aufgaben in der Auswahlkommission beim Einstellungsverfahren
- Gendersensible Sprache im Kontext Schule
- Teilzeitarbeit – finanzielle und rechtliche Auswirkungen (u.a. Altersversorgung)
- Vorstellung des neuen Gleichstellungsplans

Schulamts für den Kreis Wuppertal

Bilanz und Ausblick zur Zusammenarbeit mit der Moderatorin für Gleichstellung im Schulamt

Zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Moderatorinnen für Gleichstellung im Schulamt findet ein regelmäßiger Austausch zur Information, zur Vereinbarung gemeinsamer Zielperspektiven und Entwicklungsvorhaben und zu konkreten Planung von Maßnahmen statt:

- Kontinuierlicher Austausch in Planungssitzungen (auch in Videokonferenzen) zur Vorbereitung der Dienstbesprechungen mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen, Auswertung des Frauenförderplans, Bearbeitung aktueller Fragen zu Gleichstellungsthemen
- Planung von Fortbildungen auf der Grundlage der Tagungsschwerpunkte mit den Moderatorinnen für Gleichstellungen bei der Bezirksregierung
- Austausch von Informationen aus der Bezirksregierung (auch aus Dienstbesprechungen der Gleichstellungsbeauftragten), Klärung der Ressourcen und Aufgaben der Moderatorinnen für Gleichstellung im Schulamt
- Rücksprachen bei Fragen oder Anliegen von Beschäftigten

Bilanz und Ausblick zur Arbeit der Ansprechpartnerinnen in den Schulen

Es finden regelmäßig (mindestens einmal jährlich) Dienstbesprechungen mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen statt. Die Dienstbesprechungen wurden gemeinschaftlich von den Moderatorinnen und der Gleichstellungsbeauftragten vorbereitet und durchgeführt. Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen hatten Gelegenheit, Themen- und Unterstützungswünsche zu formulieren. Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen wurden von den Moderatorinnen oder der Gleichstellungsbeauftragten bei individuellen Fragestellungen per Mail oder Telefon beraten. In den Schulen haben die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellung vorrangig an der Umsetzung folgender Themenschwerpunkte gearbeitet:

- Beteiligung an Personalmaßnahmen (Einstellungsverfahren, Umsetzung von Mehrarbeit, Beantragung von Sonderurlaub, Beteiligung an der Aufstellung der Notbetreuungspläne während der Corona Zeit, Fragen zur Arbeitszeit im Homeoffice/ Homeschooling)
- Beratung, Erstellung und Evaluierung von Teilzeitkonzepten

Zu folgenden Themen wurden Veranstaltungen angeboten:

- Veranstaltung zur Gendersensiblen Sprache
- Optionale Fortbildungen für neue AfG (Erläuterung der Aufgaben, Materialpakete)
- Vorstellung des Kiwi Projekts Care Deutschland
- Dienstbesprechungen der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen der Grundschule, Hauptschule und Förderschule: Aufgaben, aktuelle Entwicklungen

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

Auf der Basis der Bilanzierung der bisherigen Arbeit und der Rückmeldungen der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen, der Erfahrungen der Moderatorinnen und Gleichstellungsbeauftragten sowie der aktuellen Daten und Informationen (Frauenförderplan, Rückmeldungen von Lehrkräften und Schulleitungen während der Pandemiezeit) werden folgende Ziele und Maßnahmen umgesetzt:

Strukturelle und inhaltliche Ziele:

- Sicherstellung des Informationsflusses (Schulaufsicht, Moderatorinnen, AfG)
- Herstellung von Transparenz über Ressourcen und Aufgaben (Moderatorinnen, AfG, Gleichstellungsbeauftragte)
- Förderung von Frauen in Funktionsstellen
- Propagierung des neuen Frauenförderplans
- Klärung von Rechtsfragen im Zusammenhang mit Gleichstellung

Maßnahmen:

- Fortbildungsangebote für neue Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (Erläuterung der Aufgaben, Ausgabe von Materialpaketen)
- Teilnahme an zweitägiger Fortbildung für Moderatorinnen der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen online oder in Präsenzform
- Evaluation und Weiterentwicklung vorhandener Teilzeitkonzepte
- Dienstbesprechung zur Information der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen über die Broschüre „Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“ und als Informationsgrundlage für die schulinterne Entwicklung der Teilzeitkonzepte
- Abschluss des Mentoring-Programms in der bergischen Region (Schuljahr 2020/21), ggf. Neuauflage zu einem späteren Zeitpunkt
- Kooperation der Gleichstellungsbeauftragten mit der zuständigen Schulaufsicht für die Newcomer-Gruppe der Schulleitungen

4.2 Geschlechtersensible Bildung

Der Gleichstellungsplan folgte bisher dem Auftrag des Landesgleichstellungsgesetzes, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu dokumentieren und zu optimieren. Parität, insbesondere in der Leitung, waren und sind das Ziel.

Gesellschaftlich hat sich in den letzten Jahren eine weitere Gruppe jenseits der binären Strukturen positioniert und wurde durch die gesetzliche Anerkennung (s. Kapitel 1) legitimiert.

Um der Vielfalt der Menschen gerecht zu werden, reicht es nicht, generelle Forderungen zur Gleichstellung aufzustellen, sondern muss ein gesellschaftlicher Prozess in Gang gesetzt werden, um bereits im Kindesalter Toleranz allen gegenüber zu entwickeln. Hier greift die geschlechtersensible Bildung und es stellt sich die Frage, welche Gestaltungsaufgaben und Möglichkeiten die Abteilung Schule der Bezirksregierung Düsseldorf aktiv wahrnehmen und umsetzen kann, um Schulen auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Bildung zu begleiten und zu unterstützen? Um dieser Zielsetzung gerecht zu werden, wurde ein entsprechendes **Maßnahmenfeld** (s. Kapitel 2.3.1) entworfen, das die Gleichstellungsziele um das Ziel einer geschlechtersensiblen Bildung ergänzt.

Was ist geschlechtersensible Bildung?

Die Gleichberechtigung aller Geschlechter ist fest im Grundgesetz verankert und stellt einen zentralen Wert demokratischer Prozesse dar. Gleichstellung und gleiche Chancen für alle, sind als gesamtgesellschaftliche Aufgaben zu verstehen, die es gilt nachhaltig zu sichern und für ein diskriminierungsfreies Zusammenleben umzusetzen. Bestehende Benachteiligungen müssen erkannt und abgebaut werden, um die Chancengleichheit weiter zu fördern.

Gerade Schule ist kein geschlechtsneutraler Ort. Täglich wird auf Schulhöfen, in Klassenzimmern und Kollegiumszimmern Geschlecht inszeniert, zwischen Lehrkräften genauso wie zwischen Schülerinnen und Schülern. Schule gehört zu einer alltäglichen Lebensumgebung, in der die Ausgestaltung von Geschlechterverhältnissen mit allen Facetten stattfindet. Dieser Herausforderung muss professionell begegnet werden, um Stereotype aufzubrechen, Diskriminierungen abzubauen und, in einem globalen Sinne, einen Beitrag für eine tolerantere und diskriminierungsfreiere Gesellschaft zu leisten.

Eine geschlechtergerechte Schule erkennt man daran, dass das bekannte Prinzip des Gender Mainstreamings gelebte Praxis an der Schule ist. Geschlechtersensible Bildung wirkt sich positiv auf die Schulkultur aus und fördert ein Arbeitsklima, das frei von Ausgrenzung und ungleichen Machtverhältnissen aufgrund des Geschlechts ist. Mit einem solch gelebten Verständnis können erlernte Glaubenssätze thematisiert und kritisch hinterfragt werden. Die Chancen für alle Lernenden sollten unabhängig von Geschlecht und der sexuellen Identität gleich sein. Dabei kommt es darauf an, den

Spagat des „gerechten“ Umgangs mit den Geschlechtern zu erkennen und zu schärfen und keine Stereotypen in den Schulen zu manifestieren (=Genderkompetenz).

Das Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen hat gemeinsam mit der QUA-LiS hierzu eine **pädagogische Orientierung** herausgegeben, die Hinweise und Empfehlungen zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in Unterricht und Schulleben thematisiert und die die rechtlichen Grundlagen konkretisiert. Sie unterstützt Schulen darin, Unterricht und Schulleben geschlechtersensibel zu gestalten und positioniert geschlechtersensible Bildung als Querschnittsaufgabe.¹⁶

In der Bezirksregierung Düsseldorf bietet die Arbeitsgruppe geschlechtersensible Bildung modular schulinterne Lehrkräftefortbildung (SchILf) und schulexterne Lehrkräftefortbildung (ScheLf) für alle Schulformen an, um geschlechtersensible Bildung als Zukunftsthema für die gesamte Gesellschaft voranzubringen (s. Kapitel 2.1.4).

In einem **Flyer** sind die Themenangebote nachzulesen, die sich an den Inhalten einer bald in Kraft tretenden Ergänzung des Fortbildungserlasses zur geschlechtersensiblen Bildung orientieren.¹⁷

4.3 Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Schuldienst

Die im Folgenden aufgeführten Zahlen beziehen sich überwiegend auf Erwerbstätige im Allgemeinen, nicht auf Lehrpersonal im Speziellen. Dazu gibt es aktuell kein verwertbares Zahlenmaterial, allerdings ist im Vergleich zu anderen repräsentativen Umfragen davon auszugehen, dass auch im Lehrberuf ähnliche Tendenzen zu verzeichnen sind. Hier sei angemerkt, dass die reguläre Arbeitszeit einer Lehrkraft 41 Wochenstunden beträgt.

Das Jahr 2020 hat das Thema Gleichstellung vor völlig neue Herausforderungen gestellt. Nach aktuellen Studien der Hans Böckler Stiftung¹⁸ sank die durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit von Frauen stärker als die von Männern. So veränderte sich der Umfang der Arbeitszeiten vor Corona (mit gleichzeitig betreuungspflichtigen Kindern) von durchschnittlich 40 Stunden auf 41 bei Männern und von 35 Stunden auf 31 bei Frauen während der Pandemie. Dieses Verhältnis spiegelt sich auch in den unterschiedlichen Anteilen von Teilzeitarbeitenden bezogen auf Frauen und Männer wieder, die im vorliegenden Gleichstellungsplan in allen Schulformen statistisch erhoben wurden. Die Frauen übernehmen noch immer zu einem großen Anteil die sog. Care-Arbeit, während die Männer die Aufgabe des Familienernährers übernehmen. Durch die zusätzlich notwendige Übernahme von Sorgearbeit in Form von Kinderbetreuung einerseits und Pflege von Angehörigen andererseits stieg die

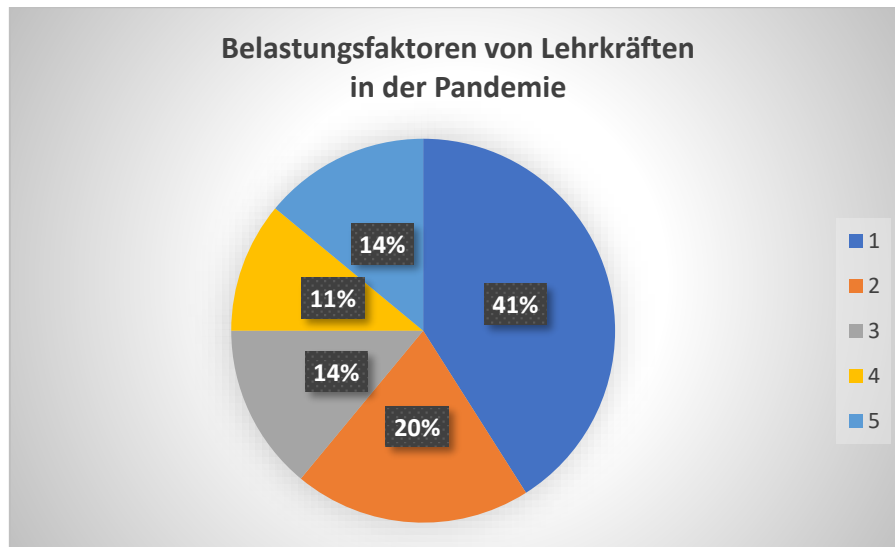
¹⁶https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/upload/Gender/Padagogische_Orientierung_fuer_eine_geschlechtersensible_Bildung_NRW.pdf, abgerufen am 6.5.21

¹⁷ http://www.brd.nrw.de/publikationen/Flyer/Dez46_Geschlechtersensible_Bildung.pdf, abgerufen am 6.5.21

¹⁸ <https://www.lifepr.de/inaktiv/hans-boeckler-stiftung/Corona-und-Arbeitszeit-Luecke-zwischen-den-Geschlechtern-bleibt/boxid/829378> abgerufen am 6.5.21

Belastung der Erwerbstätigen um ein Vielfaches. Davon betroffen waren überwiegend Frauen.¹⁹ Das Deutsche Schulportal hat aktuell zu der im März 2020 veröffentlichten Studie zur Lehrerarbeitszeit ergänzend festgestellt, dass der mit der Pandemie verbundene Personalmangel, neue Verordnungen, Vollbetrieb in Präsenz bei erhöhten Aufsichts- und Vertretungsverpflichtungen und gleichzeitiger Vorbereitung digitaler Formate und die Sorge um die eigene Ansteckung eine zusätzliche Belastung darstellen.²⁰ (s. Grafik)

Wie geht es Ihnen als Lehrkraft in der Pandemie? Wodurch fühlen Sie sich in der Corona-Pandemie am meisten belastet?



1. **41%** - Ein zu hohes Arbeitspensum, z. B. durch zusätzliche Aufgaben und fehlende Routinen.
2. **20%** - Wenig Planbarkeit, z. B. durch ständig wechselnde Hygieneregeln und Bestimmungen.
3. **14%** - Eine zunehmende Entgrenzung von Arbeit und Freizeit.
4. **11%** - Mangelnde Unterstützung bei der Organisation und Gestaltung des Hybrid- oder Fernunterrichts.
5. **14%** - Angst vor einer Infektion.

1031 Personen haben an der Abstimmung teilgenommen.

Da bei Lehrkräften ein großer Teil der Arbeit im privaten Raum erledigt wird, gelingt es vielen nicht, eine klare Trennung zwischen Arbeit und Freizeit zu ziehen. Das hat zur Folge, dass es jeder dritten Lehrkraft schwerfällt, sich am Abend und am Wochenende effektiv zu erholen. In der Corona-Zeit, in der ein Großteil der Kolleginnen und Kollegen im Homeoffice gearbeitet und gleichzeitig Familienmitglieder betreut hat, wird sich dieses Problem wohl noch verschärft haben.

¹⁹ <https://www.dphv.de/2020/03/05/laiw-studie-lehrerarbeit-im-wandel/> abgerufen am 6.5.21

²⁰ [Lehrergesundheit - Was belastet Lehrkräfte in der Corona-Krise am meisten? - Das Deutsche Schulportal \(deutsches-schulportal.de\)](https://www.deutsches-schulportal.de/lehrgesundheit/was-belastet-lehrkraefte-in-der-corona-krise-am-meisten/) abgerufen am 6.5.21

Der Frauenrat²¹ sieht angesichts dieser Entwicklung „in der Corona-Krise erhebliche Rückschritte in der Gleichstellung von Frauen und Männern. Denn die politischen Maßnahmen zum Umgang mit dem Virus vernachlässigen die Lebenswirklichkeiten von Frauen und Mädchen und setzen auf längst überholt geglaubte Geschlechterrollen.“

Durch diese gegenwärtigen Belastungen wurde zum Beispiel von den Personalräten vermehrt beobachtet, dass vor allem Frauen laufende Bewerbungsverfahren für Beförderungssämter abgebrochen oder verschoben haben, da sie zu Hause mit der Kinderbetreuung zu sehr gefordert wurden.

Krisen bergen aber auch neue Chancen und lassen Denkmodelle entwickeln, die man langfristig im Blick haben sollte.

- Als eine Maßnahme, um die Situation in den Familien zu entschärfen und nicht über einen längeren Zeitraum Homeoffice und Betreuung bzw. Homeschooling gleichzeitig bewältigen müssen, wurde für die Eltern, deren Erwerbstätigkeit Homeoffice zulässt, ein erhöhter Anspruch auf **Kinderkrankengeld** festgesetzt.²² Dieses Angebot kommt mit bis zu 40 Kinderkrankentagen pro Kind besonders Einelternfamilien zugute, die kranke und in Quarantäne befindliche Kinder betreuen müssen.
- Die Notwendigkeit zur Erstellung von **Arbeitszeitkonzepten** (s. Kapitel 2.2.1) in Schule wird auch besonders deutlich. Verbindliche Absprachen erleichtern die Arbeitszeitplanung für alle Beteiligten, schaffen Transparenz und Planungssicherheit ebenso wie Gerechtigkeit für das gesamte Kollegium. Dabei sollte generell auf regelmäßige Pflichtveranstaltungen zu extremen Randzeiten verzichtet werden, die außerhalb von Betreuungszeiten für Kinder liegen.
- Optimal wären zukünftig natürlich **Kinderbetreuungsangebote am Dienort**, ebenso wie Rückhalt durch Schulleitungen in solchen Extremsituationen, um die Arbeitsfähigkeit und Flexibilität der Kolleginnen und Kollegen zu erhalten.
- Durch die Pandemie wurde die Professionalisierung bei der generellen, aber vor allem bei der persönlichen Digitalisierung deutlich vorangetrieben. Diese Entwicklung könnte insofern für die **Lehrkräftefortbildung** genutzt werden, als dass man Fortbildungsmodule entwickeln könnte, die jederzeit abrufbar und nicht an vorgegebene Zeiten gebunden sind. So hätte jede interessierte Person die Möglichkeit, selbst festzulegen, wann sie sich weiterbilden möchte.

Abschließend kann die aktuelle Situation der Pandemie als Motivation verstanden werden, neue Wege zu entwickeln und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Interesse aller Beteiligten noch effizienter zu gestalten.

²¹ <https://www.frauenrat.de/aus-corona-lernen-ungerechtigkeit-zwischen-den-geschlechtern-abbauen/> abgerufen am 6.5.21

²² https://www.gew-nrw.de/fileadmin/user_upload/Themen_Wissen_PDFs/Corona_PDFs/MKFFI_Offizielle_Information_Kinderkrankentage.pdf abgerufen am 6.5.21

Herausgeberin
Bezirksregierung Düsseldorf

Dagmar Groß, Pressereferentin
Cecilienallee 2
40474 Düsseldorf

Telefon 0211/475-0
poststelle@brd.nrw.de
www.brd.nrw.de

Mai 2021



Die Gleichstellungsbeauftragten der Bezirksregierung Düsseldorf für die Schulformen
Erarbeitet von Daniela Mohr-Ramme (Dez. 46) und Kristin Doering (Dez. 44)
Laufzeit: 2021-2025