

Impressum

Gleichstellung von Frau und Mann im Schulbereich Frauenförderplan 2016 – 2018

für die öffentlichen Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung im Regierungsbezirk Münster

Erarbeitet von:

Iris Denkler (Federführung)

Karin Brand

Verena Kunz

Gabriele Mecklenbrauck

Thomas Schmidt

Technische Unterstützung: Björn Barth

Bezirksregierung Münster | Domplatz 1–3 | 48143 Münster

Telefon: 0251 411-0 | Telefax: 0251 411-2525 | E-Mail: poststelle@brms.nrw.de | Internet: www.brms.nrw.de

Druck: Druckerei der Bezirksregierung Münster

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
I. Ziele, Teilziele und Maßnahmen	7
I.1 Vorbemerkungen	8
I.2 Übersicht über die Ziele	9
I.3 Tabellarische Darstellung der Ziele, Teilziele und Maßnahmen für die sechste Periode des Frauenförderplans 2016-2018	10
I.4 Ziele und Maßnahmen aus dem Blickwinkel der Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung	20
II. Bericht zur 5. Periode des Frauenförderplans	23
II.1 Vorbemerkungen	24
II.2 Bericht zur Umsetzung der Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans 2013-2015	28
II.3 Bericht zur Beschäftigtenstruktur 2013-2015	48
Anhang 1 - Dokumente	73
Anhang 2 - Literaturverzeichnis und Links	85

Vorwort

Mit dem vorliegenden Frauenförderplan für die Jahre 2016 bis 2018 wird zum einen eine Bilanz über das bisher Erreichte gezogen. Darauf aufbauend werden gleichzeitig Ziele weiterverfolgt und Maßnahmen geplant, die das gesetzgeberische Anliegen der Gleichstellung von Frau und Mann fördern sollen.

Das Landesgleichstellungsgesetz schafft den rechtlichen Rahmen für die Erreichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann, der in der Schulabteilung Münster durch den Frauenförderplan weiter konkretisiert wird.

Dabei liefert der Bericht Steuerungswissen für die Fortschreibung der Ziele und Maßnahmen. Zu diesem Zweck wurde bei der Datenerhebung nicht nur der Anteil von Frauen und Männern in den Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) wie auch in Beförderungs- und in Leitungsfunktionen berücksichtigt, sondern ebenfalls die Geschlechteranteile bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung, ebenso wie bei der Teilnahme an Leitungsfortbildung und am Eignungsfeststellungsverfahren herangezogen.

Die Aussagekraft von Daten zur Beschäftigtenstruktur hat jedoch dort ihre Grenzen, wo es um die Effektivität der Umsetzung von geplanten Zielen und Maßnahmen sowie um ihre Wirkungen geht. Diesem Umstand hat die Schulabteilung Münster Rechnung getragen, indem sie mittels einer bezirksweiten Bestandsaufnahme an allen Schulen und ZfsL Erkenntnisse zu den oben genannten Aspekten gewonnen hat. Erfreulich war die hohe aktive Beteiligung der Schulen und ZfsL. Es ging dabei um Fragen zur flächendeckenden Bestellung der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen, zu ihrer Entlastung, zu ihrem Status, zu ihrer Zusammenarbeit mit der Schulleitung sowie zu den Schwerpunkten ihrer Tätigkeit. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Schulen und ZfsL war ebenfalls Gegenstand der Bestandsaufnahme. Potenziale für künftige Berichte zur Wirksamkeit der Umsetzung sind auch in den Dokumentenanalysen und den Schulvisitationen der Qualitätsanalyse (QA) zu sehen, weil sie über die Selbstauskunft von Schulen hinausgehen.

Chancengleichheit bei der Ausgestaltung und Umsetzung der beruflichen Vorstellungen und bei ihrer Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen ist im öffentlichen Dienst grundsätzlich gegeben. Gleichwohl ist festzustellen, dass Frauen noch immer seltener in Führungsämtern an Schule und ZfsL anzutreffen sind als Männer. Daher hat die Schulabteilung Münster auf der Ebene der Personalentwicklung den Maßnahmenkatalog z.B. um ein Mentoringvorhaben für Frauen erweitert.

Gendersensible Pädagogik als Kern von Gender-Mainstreaming-Prozessen richtet das besondere Augenmerk auf die Schülerinnen und Schüler als nachfolgende Generation, wenn tradierte Rollenmuster in Beruf und Familie nachhaltig verändert werden sollen. Auch diese war Gegenstand der Bestandsaufnahme. Gender Mainstreaming ist nicht nur eine wünschenswerte gesellschafts- und

bildungspolitische Vorgabe, sondern es ist zugleich Spiegelbild von Einstellungen und Haltungen. Es erfordert die Formulierung von konkreten Zielsetzungen und die Überprüfung der Zielerreichung. Genderexpertise ist gefordert, um das Veränderungspotential, das jeden Entscheidungs- und Entwicklungsschritt begleitet, zu managen. Darüber hinaus braucht es die entsprechenden personellen und finanziellen Ressourcen.

Ich wünsche allen an Gender-Mainstreaming-Prozessen Beteiligten Durchhaltevermögen, Diskursbereitschaft und dennoch Freude dabei!

Mein Dank gilt der Arbeitsgruppe und Frau Denkler für die federführende Begleitung dieses Frauenförderplanes.



Wolfgang Weber

I. Ziele, Teilziele und Maßnahmen

I.1 Vorbemerkungen

Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes ist die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Es regelt die Verpflichtung der Dienststellen zu einer Personalplanung, die der Frauenförderung dient, "um bestehende Benachteiligungen abzubauen"¹. Darüber hinaus ist es Ziel des Gesetzes, "die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern"². Gemeint sind damit sämtliche Begleitumstände, die sich auf die Wahrnehmung einer beruflichen Tätigkeit auswirken können, wie z. B. familiäre Pflichten in der Kinderbetreuung oder im Rahmen der Pflege von Angehörigen³.

Diese Vorgaben greift der Frauenförderplan der Bezirksregierung Münster auch in der 6. Periode von 2016 bis 2018 auf und schreibt die Maßnahmen der vorausgehenden Periode fort. In der folgenden tabellarischen Darstellung der Ziele, Teilziele und Maßnahmen der neuen Laufzeit finden sich primär solche konkreten Vorhaben, die als Schwerpunkte fortgeführt werden sollen oder hinzugekommen sind.

Mit den aufgeführten Zielen und Maßnahmen wird dabei immer die Akzeptanz und die Anerkennung der Gleichwertigkeit unterschiedlicher Lebens- und Berufskonzepte von Frauen und Männern unterstellt und der Rollen, die sie in Beruf und Familie übernehmen. Andererseits sollen sie einen Beitrag dazu leisten, stereotype Rollenmuster zu überwinden und tradierte Rollenverteilungen zwischen Frauen und Männern aufzubrechen.

Dies bedingt bei allen Maßnahmen und Entscheidungen eine geschlechtersensible Folgenabschätzung, die im Vorhinein die Auswirkungen für das jeweilige Geschlecht prüft. Im Konkreten gehört dazu eine vorausschauende Planung, Durchführung und Bewertung von Entscheidungen und Maßnahmen, die die Belange von Frauen und Männern, wie auch in der Schule von Mädchen und Jungen gleichermaßen berücksichtigen und zu sach- und geschlechtergerechten Entscheidungen im Sinne sozialer Kohäsion beitragen. Die Verankerung von Gender Mainstreaming als Leitprinzip bei allen Maßnahmen und Entscheidungen innerhalb der Dienststelle und in allen öffentlichen Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung bereitet den Weg dafür.

Wertvolle Beiträge auf dem Weg der Etablierung dieses Leitprinzips leisten Verfahrensabreden mit den Gleichstellungsbeauftragten in der Schulabteilung und den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den Schulen und den Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung, wie auch schriftlich niedergelegte Verfahrensabfolgen bis hin zu Vordrucken bzw. Formularen, die sowohl die gleichstellungsrechtliche Beteiligung im Arbeitsalltag garantieren, als auch bei allen, die an Personalentscheidungen und Personalmaßnahmen maßgeblich beteiligt sind, das Bewusstsein für Gender Mainstreaming schärfen. Die Dokumentation der Absprachen und Vereinbarungen wird kontinuierlich erweitert.

¹ Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen § 1 Abs. 1

² ebenda

³ Burkholz, Landesgleichstellungsgesetz NRW, Kommentar, S. 14

I.2 Übersicht über die Ziele

Ziele	Teilziele	
<p>1. Die Herausforderungen und Chancen gleichstellungsrelevanter Themen sind der Schulaufsicht, den Schulleitungen und den Leitungen der ZfsL bewusst. Sie wirken aktiv an der Umsetzung mit.</p>	<p>1.1 Der Frauenförderplan ist der Schulaufsicht, den Schulleitungen und den Leitungen der ZfsL bekannt. Sie vermitteln die darin festgeschriebenen Ziele und Maßnahmen aktiv weiter.</p>	<p>1.2 Schulaufsicht, Schulleitungen und Leitungen der ZfsL fördern in ihren Institutionen den selbstverständlichen Umgang mit gleichstellungsrelevanten Zielsetzungen</p>
<p>2. Gender Mainstreaming (GM) wird in Schule und ZfsL verankert. Die Führungsverantwortlichen sind entsprechend informiert.</p>	<p>2.1 Die Personalentwicklungs- und Personalführungskompetenz in Fragen der Gleichstellung, Gender Mainstreaming (GM) und der Frauenförderung wird verbessert.</p>	<p>2.2 Die Schulaufsicht unterstützt die Schulleitungen und die Leitungen der ZfsL bei der Wahrnehmung von Aufgaben und der Umsetzung von Zielen der Gleichstellung im Rahmen ihrer Führungsverantwortung.</p>
<p>3. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird gefördert. Die schulinternen Teilzeitempfehlungen werden umgesetzt und evaluiert.</p>	<p>3.1 Die schulformübergreifenden und -gebundenen Teilzeitempfehlungen sind in der Schule umgesetzt. Konkrete interne Vereinbarungen liegen vor.</p>	<p>3.2 Lehrerinnen und Lehrer an Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung sind über Vorteile und Konsequenzen von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubungen (z.B. Elternzeit, Pflegezeit) informiert und handeln bewusst im Sinne von Gender Mainstreaming.</p>
<p>4. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungs- und Beförderungssämtern sowie bei Höhergruppierungen wird weiter abgebaut.</p>	<p>4.1 Der Anteil von Frauen in Leitungs- oder Beförderungssämtern wird erhöht.</p>	<p>4.2 Teilzeitbeschäftigte werden dabei unterstützt, Leitungs- und Beförderungssämtern zu übernehmen.</p>
<p>5. An allen Schulen und an allen ZfsL ist eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt. Sie ist für ihre Aufgaben qualifiziert und wird bei ihrer Arbeit unterstützt.</p>	<p>5.1 Die Schulleitung bzw. die Leitung des ZfsL gewährleistet im Rahmen ihrer Führungsverantwortung die gleichstellungsrechtliche Beteiligung.</p>	<p>5.2 Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen wird bei ihrer Arbeit unterstützt.</p>
<p>6. Geschlechtersensible Pädagogik und Bildungs- und Erziehungsangebote für Kinder, Jugendlichen und junge Erwachsene sind im Schulprogramm der Schulen und im Leitbild der ZfsL verankert. In den entsprechenden schulinternen Gremien und in den Gremien der ZfsL sind Vereinbarungen zur Umsetzung getroffen. Schulaufsicht unterstützt diesen Prozess.</p>		

I.3 Tabellarische Darstellung der Ziele, Teilziele und Maßnahmen für die 6. Periode des Frauenförderplans 2016-2018

1. Die Herausforderungen und Chancen gleichstellungsrelevanter Themen sind der Schulaufsicht, den Schulleitungen und den Leitungen der ZfsL bewusst. Sie wirken aktiv an der Umsetzung mit.

1.1. Der Frauenförderplan ist der Schulaufsicht, den Schulleitungen und den Leitungen der ZfsL bekannt. Sie vermitteln die darin festgeschriebenen Ziele und Maßnahmen aktiv weiter.			
Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum bis:	Bilanzierung der Maßnahmen durch:
Der Frauenförderplan ist über das Internet veröffentlicht.	Personaldezernat ⁴	01/2016	Internetauftritt
Eine Rundmail an alle Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung (ZfsL) wird verschickt mit <ul style="list-style-type: none"> • Verfügung zur Umsetzung • Termin für den Bericht • Verpflichtung zur Vorstellung in Lehrerkonferenzen und Konferenzen der ZfsL 	Personaldezernat	01/2016	Versand

⁴ Das Personaldezernat - Dez. 47 - ist für Personal- und Stellenplanangelegenheiten zuständig.

1.2 Schulaufsicht, Schulleitungen und Leitungen der ZfsL fördern in ihren Institutionen den selbstverständlichen Umgang mit gleichstellungsrelevanten Zielsetzungen.			
Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum bis:	Bilanzierung der Maßnahmen durch:
Der Frauenförderplan, seine Ziele und Maßnahmen werden vorgestellt in <ul style="list-style-type: none"> • einer Dienstbesprechung der Schulabteilung • Schulleiterdienstbesprechungen • der Lehrerkonferenz der Schule • der Konferenz der ZfsL 	Leiter der Schulabteilung, obere und untere Schulaufsicht, Schulleitung, Leitung der ZfsL	04/2016	Erfahrungsaustausch mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen; Bericht der Schulen und ZfsL und der Schulaufsicht zur Umsetzung des FFP 02/2018

2. Gender Mainstreaming (GM) wird in Schule und ZfsL verankert. Die Führungsverantwortlichen sind entsprechend informiert.

2.1 Die Personalentwicklungs- und Personalführungskompetenz in Fragen der Gleichstellung, Gender Mainstreaming (GM) und der Frauenförderung wird verbessert.			
Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum bis:	Bilanzierung der Maßnahmen durch:
Schulleiterdienstbesprechungen zu bedeutsamen Aspekten der Gleichstellung, des Gender Mainstreaming und zur Frauenförderung werden durchgeführt.	Schulaufsicht (Dez. 41-45, Dez. 4Q) ⁵	10/2016	Feedback der Schulleiterinnen und Schulleiter an die Schulaufsicht ggf. unter Weiterleitung an die GB
Dienstbesprechungen mit den Seminarleitungen werden zu den Themen der Gleichstellung, des Gender Mainstreaming und zur Frauenförderung durchgeführt.	Aufsicht über die ZfsL	10/2016	Feedback aus den Besprechungen
Umsetzungsstrategien für Gender Mainstreaming in Schule und ZfsL werden entwickelt und über die Homepage Gleichstellung bereitgestellt.	Gleichstellungsbeauftragte	02/2018	Rückmeldungen aus den Veranstaltungen

⁵ Schulaufsicht umfasst die Dezernate 41-45 und das Dezernat 4Q: Dez. 41 Grundschulen und Förderschulen, Dez. 42 Hauptschulen und Realschulen, Dez. 43 Gymnasien, Weiterbildungskollegs, Dez. 44 Gesamtschulen, Sekundarschulen, Gemeinschaftsschulen, Primusschulen, Dez. 45 Berufskollegs, Dez. 4Q Qualitätsanalyse

2.2 Die Schulaufsicht unterstützt die Schulleitungen und die Leitungen der ZfsL bei der Wahrnehmung von Aufgaben und der Umsetzung von Zielen der Gleichstellung im Rahmen ihrer Führungsverantwortung.

Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum bis:	Bilanzierung der Maßnahmen durch:
Die Öffentlichkeitsarbeit zum Thema wird in der BR Münster ausgebaut.	Gleichstellungsbeauftragte	12/2018	Veröffentlichung auf der Internetseite <i>Gleichstellung</i> ⁶
Gender Mainstreaming und Frauenförderung werden im Rahmen von Dienstbesprechungen für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen thematisiert.	Gleichstellungsbeauftragte	jährlich	Feedback aus den Besprechungen
Informationen zum Mentoring-Angebot für Frauen werden bereitgestellt.	Gleichstellungsbeauftragte Lehrerfortbildung ⁷	06/2016	Veröffentlichung auf der Internetseite <i>Gleichstellung</i> , Rückmeldungen interessierter Frauen
Schulleiterinnen und Schulleiter werden mit dem Projekt Mentoring für Frauen vertraut gemacht (vgl. 4.1).	Schulaufsicht	wiederholt	Anzahl der Meldungen
Entsprechende Fortbildungsangebote für Schulleitungen und Leitungen der ZfsL sowie Lehrkräfte, die sich für ein Leitungsamt interessieren, werden bei Bedarf vermittelt.	Lehrerfortbildung	auf Nachfrage	Bedarfsdeckung

⁶ http://www.bezreg-muenster.de/de/schule_und_bildung/personalangelegenheiten_schule/gleichstellung/index.html

⁷ Lehrerfortbildung: Dezernat 46.2 (FB)

3. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird gefördert. Die schulinternen Teilzeitempfehlungen werden umgesetzt und evaluiert.

3.1 Die schulformübergreifenden und -gebundenen Teilzeitempfehlungen sind in der Schule umgesetzt. Konkrete interne Vereinbarungen liegen vor.			
Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum bis:	Bilanzierung der Maßnahmen durch:
Die Vereinbarungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer werden in der Schule umgesetzt und evaluiert.	Schulleitung	07/2017	Bericht der Schulen 02/2018
Eine Best-Practice-Auswahl zur Umsetzung der Empfehlungen im Regierungsbezirk wird auf der Grundlage eingereichter Unterlagen auf der Internetseite "Gleichstellung" bereitgestellt.	Gleichstellungsbeauftragte	07/2018	Veröffentlichung auf der Internetseite <i>Gleichstellung</i>

3.2 Lehrerinnen und Lehrer an Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung sind über Vorteile und Konsequenzen von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubungen (z.B. Elternzeit, Pflegezeit) informiert und handeln bewusst im Sinne von Gender Mainstreaming.			
Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum bis:	Bilanzierung der Maßnahmen durch:
Das Informationsangebot für an Teilzeitbeschäftigung und an Beurlaubung interessierte Lehrerinnen und Lehrer wird auf der Internetseite der Schulabteilung ⁸ sukzessive aktualisiert.	Personaldezernat, Gleichstellungsbeauftragte	07/2018	Veröffentlichung auf der Internetseite <i>Gleichstellung</i> , Rückmeldungen aus Beratungsgesprächen
Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus Beurlaubungen an Schulen und ZfsL werden durch die schulfachliche Aufsicht, die Aufsicht der ZfsL, die Personalaufsicht und die Gleichstellungsbeauftragten beraten.	Schulaufsicht, Aufsicht der ZfsL ⁹ , Gleichstellungsbeauftragte	bei Bedarf	Rückmeldungen aus den Beratungsgesprächen

⁸ http://www.bezreg-muenster.de/de/schule_und_bildung/personalangelegenheiten_schule/Teilzeit_und_Beurlaubung/index.html und http://www.bezreg-muenster.de/de/schule_und_bildung/personalangelegenheiten_schule/gleichstellung/index.html

⁹ Aufsicht der ZfsL Dez. 46.1

Schulen und ZfsL halten ein Konzept zur Eingliederung von Rückkehrerinnen und Rückkehrern vor und aktualisieren es.	Schulleitung, Leitung der ZfsL	fortlaufend	Bericht der Schulen und ZfsL
Für Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus Beurlaubungen wird ein Fortbildungsangebot bereitgestellt.	Lehrerfortbildung	jährlich	Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer
Fortbildungsangebote zum Thema Teilzeitbeschäftigung für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen werden bei Bedarf vorgehalten.	Lehrerfortbildung	bei Bedarf	Bericht aus Dez. 46

4. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungs- und Beförderungsämtern sowie bei Höhergruppierungen wird weiter abgebaut.

4.1 Der Anteil von Frauen in Leitungs- oder Beförderungsämtern wird erhöht.			
Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum bis:	Bilanzierung der Maßnahmen durch:
Die Schulleitung wirbt für die Teilnahme an einschlägigen Informations- und Unterstützungsveranstaltungen wie z.B. Mentoring.	Schulleitung	regelmäßig	Bericht der Schulen und ZfsL 02/2018
Die Vergabe von Aufgaben in Schule und ZfsL erfolgt langfristig in einem transparenten Prozess.	Schulleitung/ Leitung des ZfsL	12/2017	Bericht der Schulen und ZfsL 02/2018
Potenzielle Nachwuchsführungskräfte werden unterstützt und systematisch begleitet.	Schulaufsicht, Schulleitung/ Leitung des ZfsL	fortlaufend	Bericht der Schulen und ZfsL 02/2018
Mentoring für Frauen wird als Pilotprojekt erprobt.	Gleichstellungsbeauftragte, Lehrerfortbildung	Schuljahr 2016 / 2017	Evaluation 02/2017
Mentoring für Frauen wird im Falle erfolgreicher Pilotierung als Angebot in die Lehrerfortbildung eingebunden.	Gleichstellungsbeauftragte, Lehrerfortbildung	Schuljahr 2017 / 2018	Evaluation 08/2018
Die Schulleitung ermöglicht Lehrerinnen die Wahrnehmung von außerschulischen Tätigkeitsfeldern, z.B. in der Schulaufsicht oder in der Lehrerfortbildung.	Schulleitung; Schulaufsicht, Lehrerfortbildung als Angebotsgeberin	fortlaufend	Daten zur Stellenbesetzung bis 02/2018
Fortbildungen zur Karriereplanung werden angeboten.	Lehrerfortbildung	jährlich	Anzahl der Veranstaltungen, Anzahl der Teilnehmerinnen, Fortbildungsprogramm Dez. 46

4.2 Teilzeitbeschäftigte werden dabei unterstützt, Leitungs- und Beförderungsämter zu übernehmen.			
Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum bis:	Bilanzierung der Maßnahmen durch:
Teilzeitbeschäftigung wird im Hinblick auf die Übernahme von Leitungs- und Beförderungsämtern im Rahmen von Dienstbesprechungen der schulfachlichen Aufsicht mit Schulleitungen und Leitungen der ZfsL thematisiert.	Schulaufsicht	09/2016	Behandlung der Thematik
Die Schulleitung und die Leitung des ZfsL motivieren an Beförderungs- oder Leitungsstellen interessierte teilzeitbeschäftigte Frauen und unterstützen diese.	Schulleitung / Leitung des ZfsL	kontinuierlich	Bericht der Schulen und ZfsL 02/2018

5. An allen Schulen und an allen ZfsL ist eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt. Sie ist für ihre Aufgaben qualifiziert und wird bei ihrer Arbeit unterstützt.

5.1 Die Schulleitung bzw. die Leitung des ZfsL gewährleistet im Rahmen ihrer Führungsverantwortung die gleichstellungsrechtliche Beteiligung.			
Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum bis:	Bilanzierung der Maßnahmen durch:
Die Schulleitung und die Leitung des ZfsL legen der Lehrerkonferenz bzw. der Konferenz der Fachleiterinnen und Fachleiter den Auftrag der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen sowie Art und Umfang ihrer Tätigkeit vor dem schulischen Hintergrund bzw. im Kontext des ZfsL dar.	Schulleitung / Leitung des ZfsL	jährlich	Bericht der Schulen und ZfsL, Erfahrungsaustausch zwischen AfG und Gleichstellungsbeauftragter im Rahmen von Dienstbesprechungen
Über eine Entlastung der AfG im Rahmen der Möglichkeiten von Schule und ZfsL wird im Verhältnis zum tatsächlichen Arbeitsaufwand konstruktiv verhandelt. Art und Umfang der Entlastung sind mit anderen in der Schule oder im ZfsL entlasteten Aufgaben vergleichbar.	Schulleitung / Leitung des ZfsL; Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG)	jährlich / bei Bedarf	Schulinterne Dokumentation; Bericht der Schulen und ZfsL
Schulleitung und Leitung des ZfsL beteiligen die AfG so frühzeitig, dass diese ihren Auftrag pflichtgemäß erfüllen kann.	Schulleitung / Leitung des ZfsL	07/2017	Bericht der Schulen und ZfsL, Erfahrungsaustausch zwischen GB und AfG im Rahmen von Dienstbesprechungen

5.2 Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen wird bei ihrer Arbeit unterstützt.

Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum bis:	Bilanzierung der Maßnahmen durch:
Fortbildungsmaßnahmen für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen aller Schulformen werden angeboten.	Lehrerfortbildung	jährlich	Anzahl der Veranstaltungen, Anzahl der Teilnehmerinnen, Feedback
Der Abstimmungsprozess von Inhalten der Dienstbesprechungen für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und einschlägigen Fortbildungsmaßnahmen wird mit dem Ziel gleichsinnigen Handelns zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und dem Fortbildungsdezernat fortgeführt.	Gleichstellungsbeauftragte und Lehrerfortbildung	jährlich	Erfahrungsaustausch zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Dezernat 46 / Evaluation
Informationsmaterial zur Verwendung im Rahmen von Lehrerkonferenzen bzw. Seminarkonferenzen oder in Frauenteilkonferenzen oder bei der Einzelfallberatung wird weiterhin bereitgestellt.	Gleichstellungsbeauftragte	07/2017	Veröffentlichung auf der Homepage Gleichstellung
Vorgenannte Materialien werden Schulleitungen, Leitungen der ZfsL und Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen weiterhin in einem geschützten Ordner zur Verfügung gestellt.	Gleichstellungsbeauftragte	07/2017	Online-Bereitstellung in einem geschützten Ordner

6. Geschlechtersensible Pädagogik und Bildungs- und Erziehungsangebote für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene sind im Schulprogramm der Schulen und im Leitbild der ZfsL verankert. In den entsprechenden schulinternen Gremien und in den Gremien der ZfsL sind Vereinbarungen zur Umsetzung getroffen. Schulaufsicht unterstützt diesen Prozess.

Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum bis:	Bilanzierung der Maßnahmen durch:
Der Genderaspekt wird in die Konzeption und Ausgestaltung pädagogischer und fachlicher Bildungs- und Erziehungsangebote in der Schule und im ZfsL einbezogen.	Fach- und Bildungsgangkonferenzen und weitere schulische Gremien, Fachseminare der ZfsL	regelmäßig	schulinterne Lehrpläne, Schulprogramm, Leitbild des ZfsL, Seminarprogramm
Zielführende Informationen und Praxisbeispiele werden auf der Grundlage eingereicherter Unterlagen auf der Internetseite "Gleichstellung" bereitgestellt.	Gleichstellungsbeauftragte	fortlaufend	Erfahrungsaustausch, Veröffentlichung auf der Homepage
Der Austausch zwischen Schulen wird themenorientiert über Netzwerke gefördert.	Gleichstellungsbeauftragte	bei Bedarf	Erfahrungsaustausch
Gendersensible Beratungs- und -Projektangebote werden im Übergangssystem Schule-Beruf (KAoA) - Kein Abschluss ohne Anschluss - durchgeführt.	Schulleitung, Verantwortliche für die Studien- und Berufswahlorientierung (StuBo), Lehrerkonferenz, Lehrerfortbildung	fortlaufend	Erfahrungsaustausch, Veröffentlichung auf der Homepage
Die Schul- und Unterrichtsentwicklung wird durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen begleitet.	Lehrerfortbildung / Kompetenzteams	kontinuierlich	Erfahrungsaustausch zwischen Gleichstellungsbeauftragten, Fachleitung Lehrerfortbildung und Moderatorinnen

I.4 Ziele und Maßnahmen aus dem Blickwinkel der Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung

Die nachfolgende tabellarische Darstellung bezieht auf die im Kapitel I.3 festgeschriebenen Ziele, Teilziele und Maßnahmen. Allerdings nur auf solche, die im Hinblick auf ihre Umsetzung in der Verantwortung der Schulen und der ZfsL stehen, insbesondere der Führungsverantwortung der jeweiligen Leitung obliegen.

1. Die Herausforderungen und Chancen gleichstellungsrelevanter Themen sind der Schulaufsicht, den Schulleitungen und den Leitungen der ZfsL bewusst. Sie wirken aktiv an der Umsetzung mit.

Teilziel	Schule und ZfsL	Umsetzungszeitraum bis:
1.2 Schulaufsicht, Schulleitungen und Leitungen der ZfsL fördern in ihren Institutionen den selbstverständlichen Umgang mit gleichstellungsrelevanten Zielsetzungen.	Vorstellung des Gleichstellungsplans / Frauenförderplans, seiner Ziele und Maßnahmen in <ul style="list-style-type: none"> • der Lehrerkonferenz der Schule • der Konferenz der ZfsL 	04/2016

2. Gender Mainstreaming (GM) wird in Schule und ZfsL verankert. Die Führungsverantwortlichen sind entsprechend informiert.

In diesem Abschnitt sind keine Teilziele und Maßnahmen in die unmittelbare Verantwortung der Schulleitung oder der Leitung des ZfsL gestellt. Daher fehlt eine der Systematik des vorausgehenden Kapitels I.3 entsprechende Tabelle.

3. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird gefördert. Die schulinternen Teilzeitempfehlungen werden umgesetzt und evaluiert.

Teilziel	Schule und ZfsL	Umsetzungszeitraum bis:
3.1 Die schulformübergreifenden und -gebundenen Teilzeitempfehlungen sind in der Schule umgesetzt. Konkrete interne Vereinbarungen liegen vor. Die Vereinbarungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer werden in der Schule umgesetzt und evaluiert.	Umsetzung der Vereinbarungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer Evaluation	07/2017

<p>3.2 Lehrerinnen und Lehrer an Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung sind über Vorteile und Konsequenzen von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubungen (z.B. Elternzeit, Pflegezeit) informiert und handeln bewusst im Sinne von Gender Mainstreaming.</p>	<p>Schulen und ZfsL halten ein Konzept zur Eingliederung von Rückkehrerinnen und Rückkehrern vor und aktualisieren es.</p>	<p>fortlaufend</p>
--	--	--------------------

4. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungs- und Beförderungsmätern sowie bei Höhergruppierungen wird weiter abgebaut.

Teilziel	Schule und ZfsL	Umsetzungszeitraum bis:
<p>4.1 Der Anteil von Frauen in Leitungs- oder Beförderungsmätern wird erhöht.</p>	<p>Die Schulleitung wirbt für die Teilnahme an einschlägigen Informations- und Unterstützungsveranstaltungen wie z.B. Mentoring.</p>	<p>regelmäßig</p>
	<p>Die Vergabe von Aufgaben in Schule und ZfsL erfolgt langfristig in einem transparenten Prozess.</p>	<p>12/2017</p>
	<p>Potenzielle Nachwuchsführungskräfte werden unterstützt und systematisch begleitet.</p>	<p>fortlaufend</p>
	<p>Die Schulleitung ermöglicht Lehrerinnen die Wahrnehmung von außerschulischen Tätigkeitsfeldern, z.B. in der Schulaufsicht oder in der Lehrerfortbildung.</p>	<p>fortlaufend</p>
<p>4.2 Teilzeitbeschäftigte werden dabei unterstützt, Leitungs- und Beförderungsmätern zu übernehmen.</p>	<p>Die Schulleitung und die Leitung des ZfsL motivieren an Beförderungsmätern interessierte teilzeitbeschäftigte Frauen und unterstützen diese.</p>	<p>kontinuierlich</p>

5. An allen Schulen und an allen ZfsL ist eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt. Sie ist für ihre Aufgaben qualifiziert und wird bei ihrer Arbeit unterstützt.

Teilziel	Schule und ZfsL	Umsetzungszeitraum bis:
5.1 Die Schulleitung bzw. die Leitung des ZfsL gewährleistet im Rahmen ihrer Führungsverantwortung die gleichstellungsrechtliche Beteiligung.	Die Schulleitung und die Leitung des ZfsL legen der Lehrerkonferenz bzw. der Konferenz der Fachleiterinnen und Fachleiter den Auftrag der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen sowie Art und Umfang ihrer Tätigkeit vor dem schulischen Hintergrund bzw. im Kontext des ZfsL dar.	jährlich
	Über eine Entlastung der AfG im Rahmen der Möglichkeiten von Schule und ZfsL wird im Verhältnis zum tatsächlichen Arbeitsaufwand konstruktiv verhandelt. Art und Umfang der Entlastung sind mit anderen in der Schule oder im ZfsL entlasteten Aufgaben vergleichbar.	jährlich / bei Bedarf
	Schulleitung und Leitung des ZfsL beteiligen die AfG so frühzeitig, dass diese ihren Auftrag pflichtgemäß erfüllen kann.	07/2017

6. Geschlechtersensible Pädagogik und Bildungs- und Erziehungsangebote für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene sind im Schulprogramm der Schulen und im Leitbild der ZfsL verankert. In den entsprechenden schulinternen Gremien und in den Gremien der ZfsL sind Vereinbarungen zur Umsetzung getroffen. Schulaufsicht unterstützt diesen Prozess.

Teilziel	Schulen und ZfsL	Umsetzungszeitraum bis:
keine Teilziele	Der Genderaspekt wird in die Konzeption und Ausgestaltung pädagogischer und fachlicher Bildungs- und Erziehungsangebote in der Schule und im ZfsL einbezogen.	regelmäßig
keine Teilziele	Gendersensible Beratungs- und -Projektangebote werden im Übergangssystem Schule-Beruf (KAoA) - Kein Abschluss ohne Anschluss - durchgeführt.	fortlaufend

II. Bericht zur 5. Periode des Frauenförderplans

II.1 Vorbemerkungen

Anlage des Berichts

Der Bericht der Schulabteilung der Bezirksregierung Münster zur Umsetzung der Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans 2013 - 2015 für die öffentlichen Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung im Regierungsbezirk dokumentiert gemäß den gesetzlichen Vorgaben und den im Frauenförderplan der abgelaufenen Periode verankerten Zielsetzungen,

1. die Bekanntmachung und Erörterung des Frauenförderplans in der Schulabteilung, in den Schulen und in den Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL),
2. den Stand der Realisierung der Maßnahmen des Frauenförderplans 2013-2015 zur Förderung von Gleichstellung und Gender Mainstreaming,
3. die Entwicklung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an den Schulen, bei der Umsetzung der Empfehlungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer und bezüglich der Verankerung von Gender Mainstreaming,
4. den Stand beim Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungs- und Beförderungsjahren an öffentlichen Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung des Regierungsbezirks.

Der Bericht erfolgt auf der Grundlage umfassender Bestandsaufnahmen zur Umsetzung der Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans 2013 - 2015 in allen öffentlichen Schulen und in den Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung im Regierungsbezirk sowie auf der Ebene der unteren und der oberen Schulaufsicht und der Personalaufsicht. Statistische Daten zum Anteil der Frauen in den Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung insgesamt, in Beförderungsjahren und Leitungsämtern im Besonderen sowie bei der Teilzeitbeschäftigung zeigen den aktuellen Stand der Personalentwicklung auf. Ergänzend sind Daten zur Teilnahme von Frauen an einschlägigen Fortbildungsveranstaltungen zur Vorbereitung auf die Übernahme von Leitungsämtern sowie zur Teilnahme am Eignungsfeststellungsverfahren Grundlage für Prognosen zum weiteren Abbau ihrer Unterrepräsentanz in diesen Ämtern.

Die Laufzeit des Frauenförderplans 2013 - 2015 fällt zusammen mit einer weitreichenden Umstrukturierung der Schullandschaft durch Neugründung von Schulen des längeren gemeinsamen Lernens und der damit einhergehenden Auflösung zahlreicher Schulen des gegliederten Schulsystems sowie der Neuausrichtung der Schulen unter dem Gesichtspunkt des inklusiven Bildungssystems. Diese Entscheidungen zeigen direkte Auswirkungen auch auf die Gleichstellungsarbeit im Regierungsbezirk Münster.

Besonderheiten in der 5. Periode des Frauenförderplans

Umstrukturierung der Schullandschaft

Die bildungspolitisch intendierten Veränderungen in der Schullandschaft lassen verschiedene Schulgruppierungen mit unterschiedlichen Bedarfen der Personalbewirtschaftung erkennen:

- So haben Schulen, die neu errichtet werden, wie die Sekundarschulen und weitere Gesamtschulen, Bedarf an Lehrkräften und Leitungskräften, die entweder durch Einstellung oder Versetzung bzw. Abordnung auch von anderen Schulformen gewonnen werden.
- Schulen, die wie die Förderschulen eine Umstrukturierung und / oder Standortänderung bzw. Zusammenführung zu Schwerpunktschulen mit verschiedenen Teilstandorten erfahren, müssen ggf. Personal abbauen oder Lehrkräfte anderer Förderschulen aufnehmen. Neben den Versetzungen und / oder Abordnungen an andere Förderschulen oder an Schwerpunktschulen oder an Teilstandorte sind für das Gemeinsame Lernen an allgemeinbildenden Schulen Abordnungen und Versetzungen erforderlich.
- Schulen, die bedingt durch den demografischen Wandel oder konkurrierende Schulformen innerhalb der Sekundarstufe I aufgelöst werden wie Haupt- und Realschulen, müssen Personal abbauen. Lehrerinnen und Lehrer wie auch Schulleitungen werden abgeordnet, versetzt oder kommissarisch mit der Wahrnehmung bestimmter Aufgaben beauftragt.
- Allgemeinbildende Schulen, die sich durch das Gemeinsame Lernen von Schülerinnen und Schülern pädagogisch, didaktisch-methodisch und schulorganisatorisch neu orientieren müssen, sind mit einer veränderten Personalzusammensetzung konfrontiert, die aus Neueinstellung, Abordnung oder Versetzung von Förderschullehrerinnen und -lehrern resultiert und die neue Formen der Zusammenarbeit bedingen.

Dieser Veränderungsprozess geht mit einer Vielzahl an Abordnungen, Versetzungen von Lehrkräften und Leitungspersonal und kommissarischen Beauftragungen mit Schulleitungsaufgaben in engen zeitlichen Rhythmen einher. Für die Schul- und Personalaufsicht besteht eine wesentliche Herausforderung darin, die komplexen Prozesse und Entscheidungen vorzubereiten, ihre Umsetzung weiter zu begleiten und dafür Sorge zu tragen, dass alle Schulen - sowohl die aufzulösenden wie auch die neu zu errichtenden - mit dem Personal versorgt sind, das sie für einen reibungslosen Schulbetrieb und die Gewährleistung qualitativer Erziehung und Bildung der Schülerinnen und Schüler benötigen.

Die Arbeit der Schulaufsichtsbehörden wird durchgängig und nachhaltig durch diese Veränderungsprozesse geprägt. In intensiven vorbereitenden und begleitenden Besprechungen und Arbeitsgruppen werden anstehende Fragen und Probleme aufgegriffen und Entscheidungen vorbereitet. Die Gleichstellungsbeauftragte ist dabei von Beginn an und kontinuierlich in diesen Prozess einbezogen.

Gleichstellungsarbeit im Zuge des Umgestaltungsprozesses der Schullandschaft

Die unterrichtliche Versorgung der Schulen unter fachlichen Gesichtspunkten sowie die Besetzung mit Leitungspersonal stehen zwingend im Vordergrund. Dabei wird der Handlungsspielraum bei Versetzungen von Schulleiterinnen und Schulleitern und weiterem Personal in Leitungsverantwortung zusätzlich maßgeblich durch die Notwendigkeit zur amtsgleichen Unterbringung bestimmt.

Hohe Fallzahlen bei der Unterrichtsversorgung und der amtsgleichen Unterbringung drängen in dieser Situation konkrete gleichstellungsrelevante Aspekte wie eine der Frauenförderung dienliche Personalplanung in den Hintergrund. Eine Frauenquote von 50% in den Leitungsämtern konnte in den betroffenen Schulformen vor dem Hintergrund dieser Prioritäten und der Komplexität der Entscheidungsprozesse nicht in jedem Fall planvoll angestrebt werden, zumal die Entscheidung, Schulen an bestimmten Standorten aufzulösen oder zusammenzulegen, außerhalb der personalführenden Stel-

len getroffen wurden. Dadurch waren Frauen und Männer in Leitungspositionen nicht immer einheitlich betroffen.

Zudem haben Schulleiterinnen im Rahmen der Umstrukturierungsmaßnahmen auch amtsangemessene Funktionsstellen in anderen Schulformen angenommen oder Aufgaben in der Bildungsadministration übernommen. Diese Entwicklungen konnten in der vorliegenden Statistik noch nicht erfasst werden. Es wird daher Aufgabe in der folgenden Periode des Frauenförderplans sein, die Personalentwicklung und insbesondere die Entwicklung des Frauenanteils auf Leitungsstellen in dieser Hinsicht differenzierter zu betrachten.

Trotz oder gerade wegen der Gesamtproblematik haben sich positive Effekte bei der gleichstellungrechtlichen Beteiligung eingestellt und zwar sowohl durch die enge und kontinuierliche prozessbegleitende Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten sowie durch die Festschreibung aller notwendigen Verfahrensschritte in konkrete Vereinbarungen. Auf den Einzelfall bezogene Einwände oder Anregungen konnten somit vor der Personalentscheidung eingebracht werden. Gleichstellungsarbeit hat sich damit in der Schulabteilung Münster zur Routine entwickelt.

Personalengpässe

Über die durch die Umbildung der Schullandschaft hervorgerufene veränderte Prioritätensetzung hinaus trägt die personelle Situation auf der Ebene der Schulaufsicht wie auch in bestimmten Schulformen im Bereich der Schulleitungen zusätzlich dazu bei, dass die Führungskräfte ihrer Verantwortung für die Umsetzung der Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes und der Maßnahmen des Frauenförderplans nicht systematisch nachkommen können.

Systematische Personalentwicklung

Vor dem Hintergrund der oben geschilderten Situation tut eine konsequente Personalentwicklung Not, die die Übernahme von Leitungsaufgaben insbesondere für Frauen leistbar und mit familiären Belangen vereinbar erscheinen lässt. Dazu gehört nicht nur, dass tradierte Rollenkonzepte in Beruf und Familie überdacht, sondern auch, dass tradierte Leitungskonzepte auf ihre Auswirkungen, die sie auf Frauen und Männer haben, hin kritisch hinterfragt werden.

Nicht zuletzt aus diesen Gründen stellt die Personalentwicklung ein zentrales Handlungsfeld von Schulleitung und Schulaufsicht dar. Dies schließt neben der aktiven Professionalisierung von Lehrkräften die Vorbereitung von Lehrerinnen und Lehrern auf Leitungsaufgaben ein. Mit Blick auf die grundsätzliche Bedeutung dieses Themas arbeiten Schulleiterinnen bzw. Schulleiter und Schulaufsicht bei der Gewinnung von potenziellen Nachwuchsführungskräften eng zusammen. In diesem Prozess ist auf Gleichstellungsfragen ein besonderes Augenmerk zu legen, da mit Ausnahme der Schulformen "Grundschule" und "Förderschule" Frauen in Leitungsfunktionen auch im Regierungsbezirk Münster nach wie vor unterrepräsentiert sind.

Weitere Maßnahmen wie beispielsweise ein Mentoring-Programm für Frauen können zur aktiven Förderung der Professionalisierung und zur Gewinnung schulischer Führungskräfte beitragen. Daher soll in der kommenden Laufzeit des Frauenförderplans Mentoring für Frauen erprobt werden.

Der nachfolgende Bericht zur Umsetzung der Ziele und Maßnahmen folgt den eingangs angeführten Punkten und damit zugleich der Struktur des Abschnitts I "Ziele des Frauenförderplans 2013-2015" der abgelaufenen Periode. Ergebnisse der Bestandsaufnahme an den öffentlichen Schulen und den

Zentren für schulpraktische Lehrerbildung beziehen sich in der Regel auf den Durchschnitt aller Schulformen. Im Einzelfall werden beispielhaft schulformbezogene Daten aufgeführt, wenn es einer differenzierten Darstellung bedarf. Die vollständigen Ergebnisse für die einzelnen Schulformen fließen in die Dienstbesprechungen der Schulaufsicht, der Schulleitungen sowie der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und letztlich in die Lehrerkonferenzen ein.

II.2 Bericht zur Umsetzung der Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans 2013-2015

1. Den unten genannten Zielgruppen sind die Herausforderungen und Chancen gleichstellungsrelevanter Themen bewusst. Sie gehen professionell damit um.

1.1 Der Frauenförderplan wird der Schulaufsicht, den Schulleitungen und den Leitungen der ZfsL bekannt gemacht. Sie vermitteln die darin festgeschriebenen Ziele und Maßnahmen aktiv weiter.

Mit der fristgerechten Veröffentlichung des Frauenförderplans 2013-2015 zum 01.01.2013 im Internet ging zeitgleich die Information von Schulaufsicht, Schulleitungen und Leitungen der Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung im Regierungsbezirk einher. Zusätzlich wurden jeweils mehrere Druckexemplare des Frauenförderplans zur Verfügung gestellt.

Bereits vor der Veröffentlichung wurde der Frauenförderplan, einschließlich seiner Ziele und Maßnahmen in der Hauptdezernentenkonferenz der Schulabteilung vor der Veröffentlichung vorgestellt, diskutiert und verabschiedet. Im Nachgang zur Freischaltung des Frauenförderplans im Internet und zu seiner Drucklegung befassten sich die schulfachlichen Dezernate und das Personaldezernat im Rahmen von Dienstbesprechungen umfassend oder unter Berücksichtigung spezifischer Schwerpunkte mit dem Frauenförderplan.

In den acht Schulämtern im Regierungsbezirk war der Frauenförderplan ebenfalls im Rahmen von Dienstbesprechungen Thema. Dabei legte die Hälfte der Schulämter auf der Ebene der Grundschule Wert auf eine umfassende Vorstellung des Frauenförderplans mit seinen Zielen und Maßnahmen. In zwei Schulämtern wurde er unter Schwerpunktsetzung besprochen. Auf der Ebene der Haupt- und Förderschule wurden Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans teilweise umfassend, teilweise unter spezifischem Blickwinkel bearbeitet.

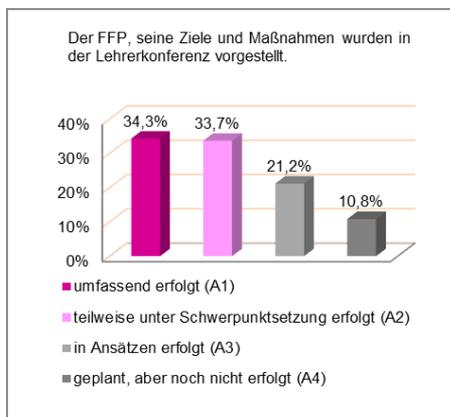


Abbildung 1: Vorstellung des FFP

Auf der Ebene der Schulen wurde der Frauenförderplan einschließlich seiner Ziele und Maßnahmen in der Regel im Rahmen einer Lehrerkonferenz vorgestellt. Dabei erfolgte die Vorstellung im Durchschnitt aller Schulformen zu einem Drittel ausführlich und umfassend, ein Drittel der Schulleitungen setzte Schwerpunkte bei der Besprechung des Frauenförderplans¹⁰, 21% der Schulen gelang dies nur in Ansätzen und knapp 11% der Schulleitungen haben den Frauenförderplan noch nicht thematisiert (Abb. 1).

¹⁰ Weder auf der Ebene der Schulen und ZfsL noch auf der Ebene der Schulaufsicht wurde von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die jeweils gesetzten Schwerpunkte zu erläutern.

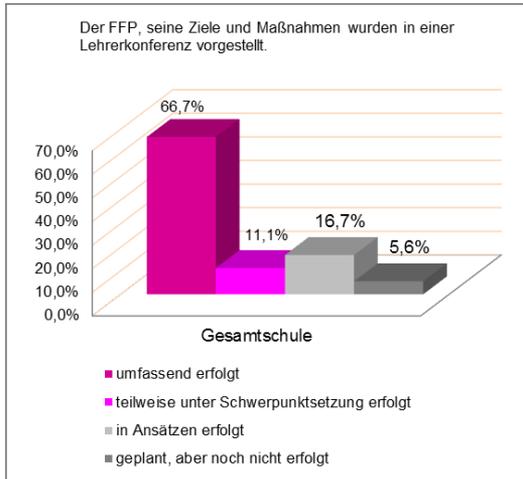


Abbildung 2: Vorstellung des FFP in der Gesamtschule

Der Blick auf die Schulformen zeigt, dass in den weiterführenden Schulen mit gymnasialer Oberstufe der Anteil derjenigen Schulleitungen dagegen über 50% liegt (Berufskolleg 57%, Gymnasium 53,5%) und an der Gesamtschule (Abb. 2) sogar bei 66%, die die Zielsetzungen mit den entsprechenden Maßnahmen umfassend dargelegt haben.

An den weiterführenden Schulen der Sekundarstufe I erreicht keine der Schulformen die 50% Marke. Die Realschule bildet bezüglich der Antwortmöglichkeiten "umfassend" und "teilweise unter Schwerpunktsetzung" den Durchschnitt aller Schulformen ab (Abb. 3). Förder-, Haupt- und Sekundarschulen liegen jeweils darüber oder darunter.

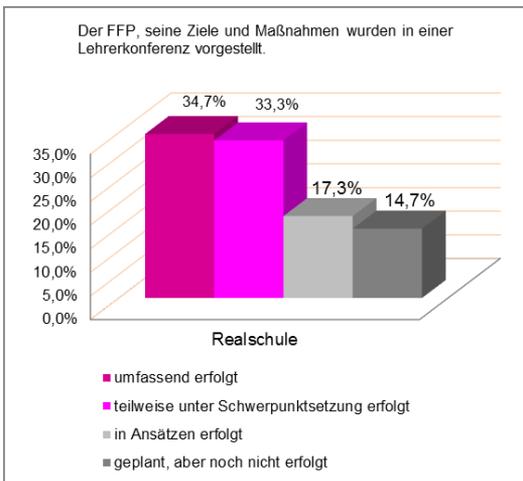


Abbildung 3: Vorstellung des FFP in der Realschule

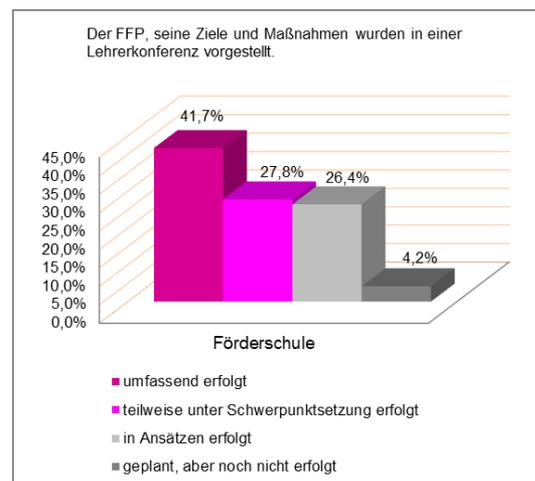


Abbildung 4: Vorstellung des FFP in der Förderschule

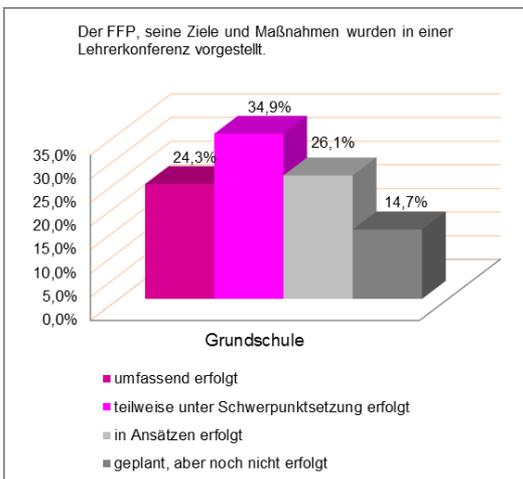


Abbildung 5: Vorstellung des FFP in der Grundschule

Mit den Werten für die Aussage, dass die Vorstellung des Frauenförderplans nur in Ansätzen erfolgte, bewegt sich die Hauptschule im Durchschnitt, die Förderschule (Abb. 4) liegt leicht darüber, die Realschule sowie die Sekundarschule unter dem Durchschnitt. In den Grundschulen des Regierungsbezirks wurde der Frauenförderplan in ca. 59% der Schulen in umfassender Weise bzw. "teilweise unter Schwerpunktsetzung" besprochen (Abb. 5).

Zwei der fünf Zentren für schulpraktische Lehrerbildung im Regierungsbezirk Münster geben an, den Frauenförderplan mit seinen Zielen und Maßnahmen umfassend vorgestellt und besprochen zu haben, allerdings ist dies in drei Zentren nur ansatzweise erfolgt.

Ausblick

Gemessen an der Festschreibung des Gesetzgebers und den für die 5. Periode des Frauenförderplans insgesamt gesteckten Zielen stellt die umfassende oder wenigstens teilweise Vorstellung des Frauenförderplans unter Schwerpunktsetzung eine Grundvoraussetzung für die Umsetzung der übrigen Ziele des Frauenförderplans dar. Dabei erreichen einzelne Schulformen in Addition dieser Antwortmöglichkeiten beachtliche Quoten von 97% oder 88%. Weitere Schulformen liegen zwischen 60% und deutlich über 70%. Prozentsätze von 20% bis zu 40% für die beiden Antwortmöglichkeiten "in Ansätzen" und "geplant, aber noch nicht erfolgt" sind einer flächendeckenden und zielführenden Beschäftigung mit den Erfordernissen einer effektiven Gleichstellungsarbeit nicht zuträglich.

Trotz der hohen Beanspruchung durch die Umgestaltung der Schullandschaft und trotz immer wieder auftretender personeller Engpässe auf allen Ebenen muss es Aufgabe der kommenden Periode sein, bei der Vorstellung des Frauenförderplans und der aktiven Weitervermittlung seiner Ziele und Maßnahmen eine Progression zu erzielen.

1.2 Die Schulaufsicht unterstützt die Schulleitungen und die Leitungen der ZfsL bei der Wahrnehmung von Aufgaben und Zielen der Gleichstellung im Rahmen ihrer Führungsverantwortung.

Über die zu Beginn der Laufzeit des Frauenförderplans aufgebaute Homepage konnten die Gleichstellungsbeauftragten Schulleitungen und Leitungen der ZfsL wie auch Lehrerinnen und Lehrern Informationen über die grundlegenden Arbeitsstrukturen im Gleichstellungsbereich und insbesondere Power-Point-Präsentationen und Flyer zu gleichstellungsrelevanten Fragestellungen zur Verfügung stellen. Neben der reinen Information dienten sie darüber hinaus der Verwendung in Konferenzen oder bei der Erstellung bzw. Zusammenstellung schulischer Informationen für die Hand des Kollegiums usw.

Dabei ging es vorrangig um Themen wie z.B. die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen vor dem Hintergrund der einschlägigen gesetzlichen Grundlagen, Informationen zu Gender Mainstreaming und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch die „Allgemeinen schulformübergreifenden Empfehlungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer an den öffentlichen Schulen im Regierungsbezirk Münster“ wurden auf der Internetseite des Arbeitsbereichs Gleichstellung zeitnah bereitgestellt. Ergänzend entwickelten Arbeitsgruppen - bestehend aus Gleichstellungsbeauftragter, schulfachlicher Aufsicht oder Personaldezernentinnen und -dezernenten, Schulleitungen, Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und Bezirkspersonalrat - in der Folgezeit für jede Schulform vor dem Hintergrund der jeweiligen Gegebenheiten spezifizierte Empfehlungen einschließlich entsprechender Arbeitshilfen. Damit stand den Schulen einerseits ein konkreter Handlungsrahmen zur Verfügung. Andererseits konnten sie aus den aufgezeigten Möglichkeiten für die Ausgestaltung der konkreten schulischen Teilzeitregelungen vor Ort schöpfen.

Gleichstellungsthemen wurden durch die Gleichstellungsbeauftragten und das Dezernat 47 im Rahmen der Seminare der Bezirksregierung Münster "Hospitation der Schulleiterinnen und Schulleiter" und "Neu im Amt befindliche Schulrätinnen und Schulräte" besprochen, die in der Laufzeit des Frauenförderplans zwei Mal stattfanden. Insbesondere waren Ursachen und Wirkungen einer gezielten Gleichstellungsarbeit, die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Rolle der Schulleitung bei der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben einschließlich der Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans der Schulabteilung Thema. Zum Zeitpunkt der Übertragung der Dienstvorgesetzteneigenschaften auf die Schulleitungen wurde die neue Rolle der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen in

den Mittelpunkt gestellt. Ergänzend zu dem letztgenannten Aspekt informierte das Personaldezernat (Dezernat 47) ausführlich Schulleitungen, Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und Lehrerräte im Laufe der 5. Periode des Frauenförderplans.

Auch die obere und die untere Schulaufsicht thematisierte Gleichstellungsfragen im Rahmen von Schulleiterdienstbesprechungen. Dabei ergaben sich überwiegend Schwerpunktsetzungen, vereinzelt wurden Aufgaben und Ziele der Gleichstellung von Frauen und Männern in umfassender Weise besprochen.

Das Fortbildungsdezernat (Dezernat 46) hat kontinuierlich im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen für Schulleitungen bzw. Lehrkräfte, die sich für eine Schulleitungsposition interessieren, gleichstellungsrelevante Module angeboten und setzt diesen Prozess fort.

Ausblick

Gleichstellungsthemen, aktuelle Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung und Genderpädagogik für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene können nur mit Hilfe intensiver und gemeinsamer Überzeugungsarbeit aller Verantwortlichen und Führungskräfte zielführend befördert werden. Ziel ist es, diese Themen mit anderen Entwicklungsbedarfen und -vorhaben, die ebenfalls von hoher gesamtgesellschaftlicher Bedeutung sind, zu vernetzen. Synergieeffekte können entstehen, wenn Zusammenhänge bewusst werden z.B. zwischen der Gewinnung von Nachwuchsführungskräften und dem Rollenverständnis von Frauen und Männern in Familie und Beruf unter Einbeziehung der Lebensverlaufsperspektive, zwischen dem Umgang von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit ihren eigenen Behinderungen und einer gendersensiblen Pädagogik.

1.3 Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen sind für ihre Aufgaben qualifiziert und werden bei ihrer Arbeit unterstützt.

Dienstbesprechungen der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen aller Schulformen und ZfsL wurden bis zu zweimal jährlich durch die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt. Vereinzelt wurden zusätzliche Veranstaltungen für stellvertretende Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen der Förder-, Haupt-, Real- und Verbundschulen angeboten.

Zu Beginn der fünften Periode des Frauenförderplans standen dabei Themen im Vordergrund, die das Aufgabenfeld der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen in der Schule grundsätzlich und in besonderer Weise vor dem Hintergrund der Übertragung der Dienstvorgesetzeneigenschaften auf die Schulleitungen betrafen. Hierbei standen Tatbestände der Pflichtbeteiligung in Abgrenzung zu den Wahlaufgaben der Ansprechpartnerin im Vordergrund wie z.B. spezifische Fragestellungen, Verfahrensweisen, Entscheidungskriterien. Die in diesem Zusammenhang deutlich werdende komplexe Aufgabenstruktur der Ansprechpartnerin wurde vertiefend behandelt. Weitere Schwerpunkte bildeten Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter Berücksichtigung der Lebensverlaufsperspektive, Fragen des Rollenverständnisses in Beruf und Gesellschaft, Fragen der Koedukation usw.

Zur Vertiefung der Themen der Dienstbesprechungen konnten wiederholt Fortbildungseinheiten zu spezifischen Fragestellungen angeboten werden z.B. zur Mädchen- und Jungenförderung, zur Entwicklung eines vertieften Verständnisses der Notwendigkeit von Gender Mainstreaming und der konkreten Faktoren für Frauenförderung. Diese fanden am Tag der Dienstbesprechung statt.

Fortbildungsangebote für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen aller Schulformen wurden durch das Dezernat 46 erstellt, veröffentlicht und auch nachgefragt (vgl. Abschnitt II.3.5). Dabei waren Themen wie "Die Rolle der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen in der Grundschule", "Gender Mainstreaming in der Schulpraxis", "Die Aufgabe der AfG bei Auswahlgesprächen", "Fit für die Gleichstellungsarbeit - Methoden und Techniken", "Geschlechtergerechtigkeit in der Schule" usw. von Interesse. Der Abstimmungsprozess von Inhalten der einschlägigen Dienstbesprechungen der Gleichstellungsbeauftragten und der Fortbildungsmaßnahmen des Dezernats 46 wurde begonnen und soll künftig fortgesetzt werden. Ziel ist es, gleichsinniges Handeln zu gewährleisten und Redundanzen zwischen Themen und Inhalten, die durch das Fortbildungsdezernat und die Gleichstellungsbeauftragten gleichermaßen bedient werden, zu vermeiden.

Außerdem wurde für Schulen und ZfsL Informationsmaterial zur Verwendung im Rahmen von z. B. Lehrerkonferenzen bzw. Seminarkonferenzen oder in Frauenteilkonferenzen oder in der Einzelfallberatung auf verschiedene Weise durch die Gleichstellungsbeauftragten bereitgestellt: Zum einen durch Handouts, die anlässlich von Dienstbesprechungen verteilt wurden. Darüber hinaus wurde aufbereitetes Material für Haupt-, Förder-, Real-, Verbund- und Grundschulen über den Internetauftritt wie auch mittels eines dort hinterlegten passwortgeschützten Ordners angeboten, das zur freien Weiterverarbeitung zur Verfügung stand.

Im Zuge der bezirkswweit durchgeführten Bestandsaufnahme an allen öffentlichen Schulen und allen ZfsL wurde ebenfalls die schulische Arbeitssituation der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen ermittelt. Im Mittelpunkt der Erhebung (vgl. Kapitel III Anhang) standen zum Beispiel Fragen nach der flächendeckenden Bestellung von Ansprechpartnerinnen und Stellvertreterinnen, nach ihrem Status, ihrer Entlastung, den Arbeitsschwerpunkten und der Zusammenarbeit mit der Schulleitung. Die Ergebnisse der Bestandsaufnahme werden nachfolgend für alle Items gemäß dem Durchschnitt dargestellt mit einzelnen Hinweisen auf Ergebnisse der Schulformen.

Bestellung der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und einer Stellvertreterin

Die Bestellung der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen ist im Regierungsbezirk Münster inzwischen flächendeckend erfolgt: An nahezu allen Schulen ist eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG) bestellt (Abb. 6). Dies trifft auch auf die Grundschule zu, die als kleines System in der Regel viele Aufgaben auf wenige Lehrkräfte zu verteilen hat (Abb. 7). Überdies waren zum Zeitpunkt der Bestandsaufnahme die Dienstvorgesetzeneigenschaften noch nicht auf die Schulleitungen der Grundschulen übertragen.

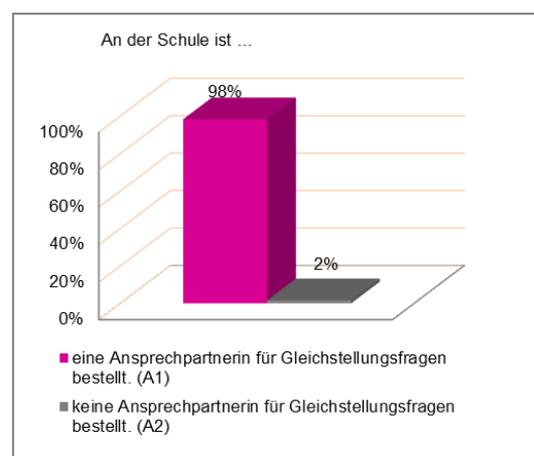


Abbildung 6: Bestellung der AfG

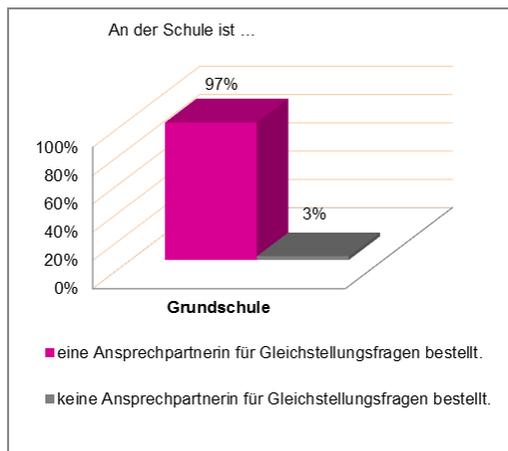


Abbildung 7: Bestellung der AfG in der Grundschule

An mehr als der Hälfte der Schulen im Regierungsbezirk ist eine Vertreterin für die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt (Abb. 8). Die Bestellung der Vertreterin ist je nach Größe der Schulform bzw. je nach Umfang vorhandener Ressourcen unterschiedlich verteilt – z.B. 99% an Gymnasien, 79% an Förderschulen, 52% an Hauptschulen.

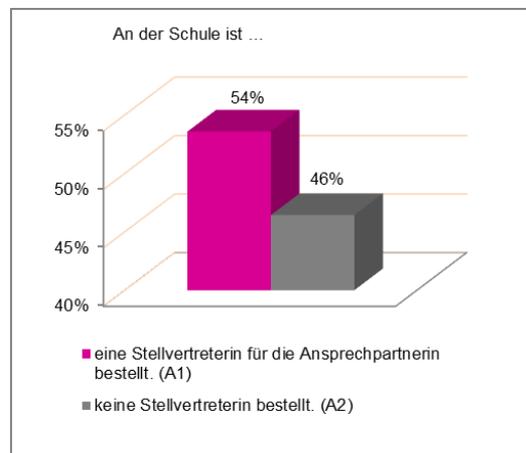


Abbildung 8: Bestellung einer Stellvertreterin

Entlastung der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

Einige Schulformen entlasten ihre Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen in hohem Maß. Es sind dies die Schulformen mit großen Systemen und zahlreichen Lehrkräften, die über ein umfangreiches Entlastungsstundenkontingent verfügen.

In der Gesamtbilanz der Entlastung der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen für ihre vielfältige Tätigkeiten an der Schule muss jedoch konstatiert werden, dass überwiegend keine Entlastung - weder in Form von Zeitanteilen (Entlastungsstunden oder -minuten) noch durch Entlastung von Aufgaben (z.B. Pausenaufsichten, Vertretungsunterricht) zugestanden wird (Abb. 9). Somit werden auf der Ebene der einzelnen Schulformen extreme Unterschiede deutlich - wie am Beispiel von Gesamtschule und Förderschule in den Abbildungen 10 und 11 sichtbar wird: Hier stehen 72% Schulen, die ihrer AfG Entlastung in Form von Zeitanteilen zubilligen, 71% Schulen gegenüber, die keine Entlastung gewähren.

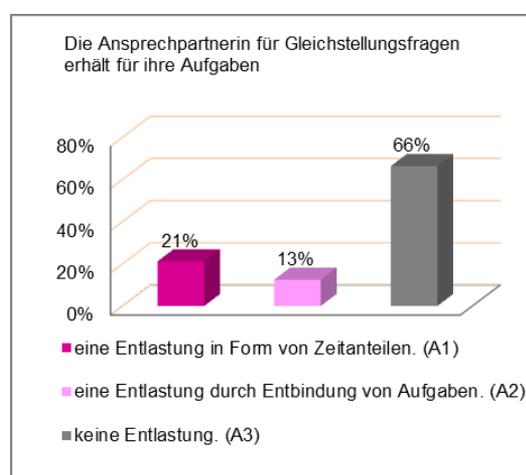


Abbildung 9: Entlastung der AfG

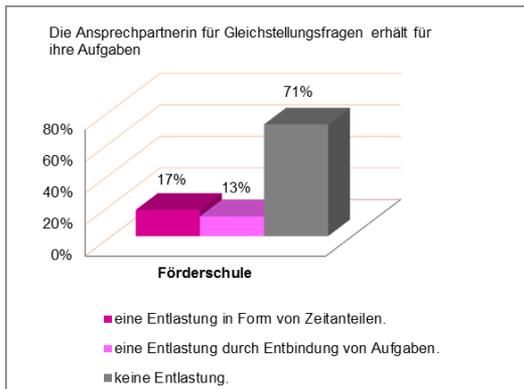


Abbildung 10: Entlastung der AfG in der Gesamtschule



Abbildung 11: Entlastung der AfG in der Fördererschule

Status der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

In nahezu allen Schulen ist die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen Lehrerin nach Beendigung der Probezeit (Abb. 12). Sie befindet sich damit in einem gesicherten Beschäftigungsverhältnis. Da sie in der Regel auch nicht Mitglied der Schulleitung ist, entstehen keine Interessenskonflikte.

Besprechungen zwischen Schulleitung und Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

Besprechungen zwischen Schulleitung und Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen finden überwiegend anlassbezogen statt, 13% der Schulen richten einen regelmäßigen Besprechungstermin ein (Abb. 13). In einzelnen Schulformen haben bis zu einem Drittel der Schulen diese Besprechung institutionalisiert, bei weiteren zwei Schulformen bespricht sich ein Viertel der Schulleitungen und der Ansprechpartnerinnen ebenfalls regelmäßig.

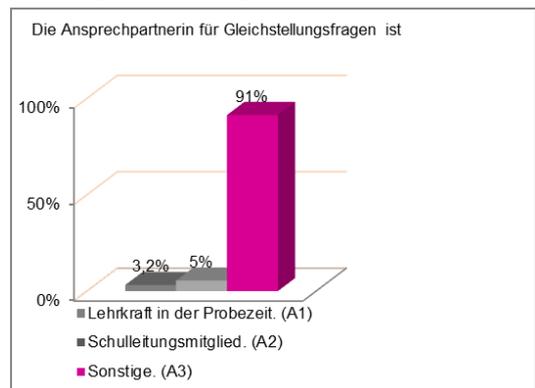


Abbildung 12: Status der AfG

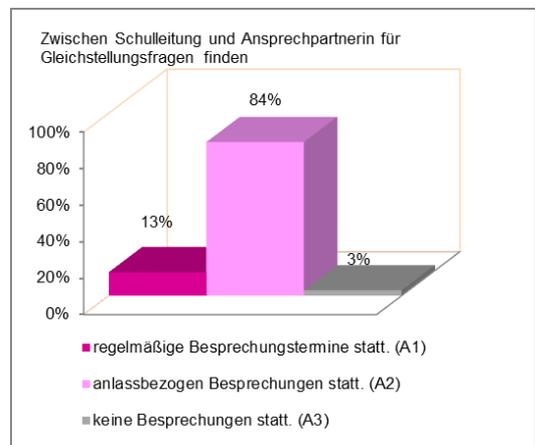


Abbildung 13: Besprechung zwischen AfG und Schulleitung

Bereitstellung von Unterlagen für Personalmaßnahmen

Unterlagen über anstehende Personalmaßnahmen werden meistens durch die Schulleitung so früh wie möglich zur Verfügung gestellt (Abb. 14). Selten gelingt es, die rechtlich verankerte Wochenfrist einzuhalten. Andererseits bedarf es kaum einer Nachfrage durch die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen, um die relevanten Unterlagen zu erhalten.

Pflichtbeteiligung der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

Deutlich mehr als die Hälfte der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen werden an ihrer jeweiligen Schule umfassend an den Personalmaßnahmen beteiligt, die im Zusammenhang mit den Dienstvorgesetzeneigenschaften der Schulleitungen stehen (Abb. 15). Allerdings kommen die Pflichtbeteiligungstatbestände in den einzelnen Schulformen bzw. Schulen unterschiedlich häufig vor.

Vor diesem Hintergrund schätzen die Schulen die Pflichtbeteiligung als „umfassend“ oder „teilweise“ auch dann ein, wenn nur ein Teil der Pflichtbeteiligungstatbestände in der Schule zum Tragen kommt, an denen die Ansprechpartnerin jedoch entsprechend pflichtgemäß beteiligt wird. Die Tatsache, dass etwa 30% der Schulleitungen angeben, die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen nicht umfassend zu beteiligen, sondern allenfalls teilweise, spiegelt daher nicht zwangsläufig einen Mangel bei ihrer Beteiligung wieder.

Die Antwortmöglichkeit „nie, weil die Dienstvorgesetzeneigenschaften, nicht übertragen wurden“ wurde in Relation zur Faktenlage zu selten gewählt, da zum Zeitpunkt der Erhebung weder auf auflösend gestellte Schulen noch auf Grundschulen Dienstvorgesetzeneigenschaften übertragen waren. Damit wären der Ausgangslage entsprechend 20% bis 30% weniger Nennungen bei der Antwortmöglichkeit "umfassend" zu erwarten gewesen.

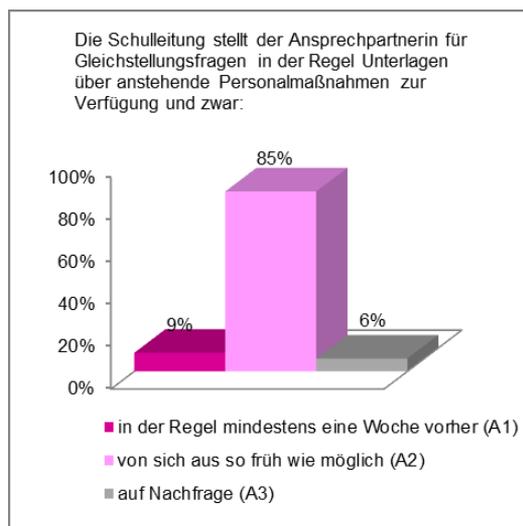


Abbildung 14: Bereitstellung der Unterlagen durch die Schulleitung

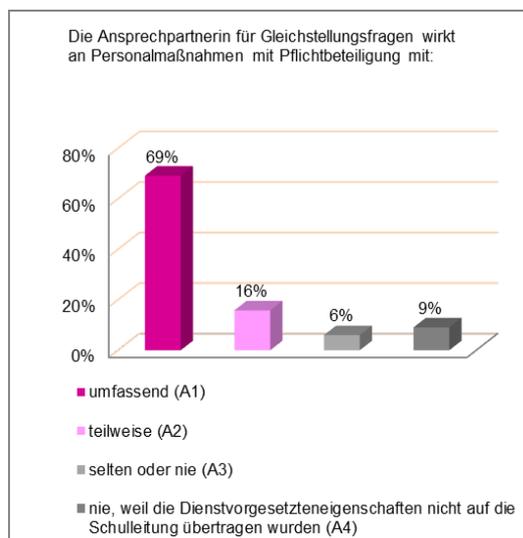


Abbildung 15: Pflichtbeteiligung der AfG

Beratung, Unterstützung, Impulssetzung durch die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

Die meisten Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (88%) sind in die Schul-, Organisations- und Unterrichtsentwicklung einbezogen und beteiligen sich aktiv (Abb. 16). Schwerpunkte stellen dabei die Schulprogrammentwicklung (64%), die Stunden- und Vertretungsplanung (51%) sowie die Fortbildungsplanung (45%) dar. Über einem Drittel liegt der Anteil derjenigen Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen, die in die Unterrichtsverteilung involviert sind (37%) und ein Drittel engagiert sich im koedukativen Unterricht (33%).

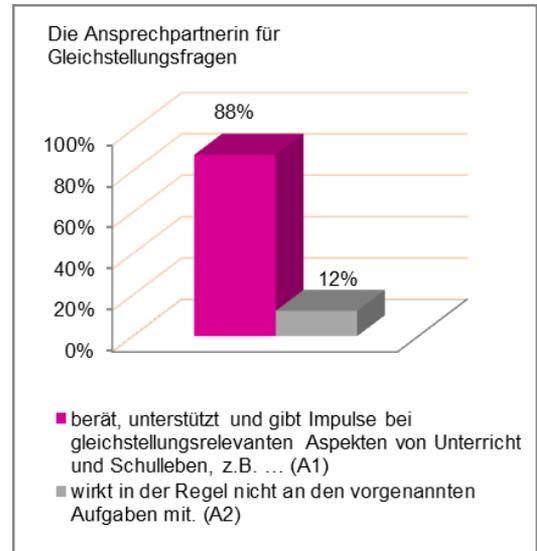


Abbildung 16: Beratung, Unterstützung, Impulssetzung durch die AfG

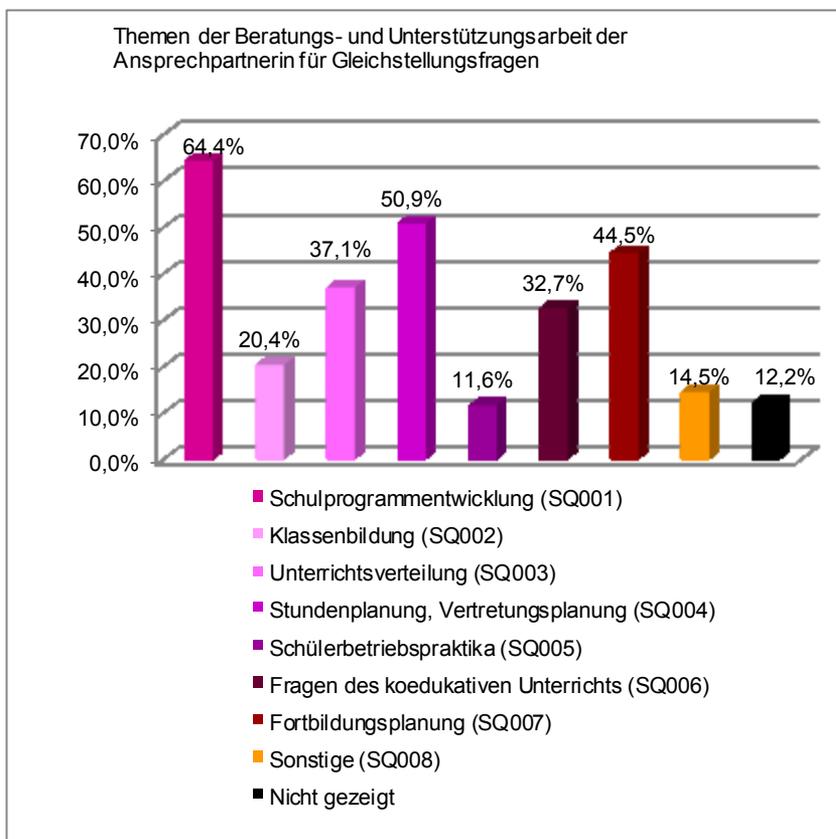


Abbildung 17: Themen der Beratung, Unterstützung, Impulssetzung durch die AfG

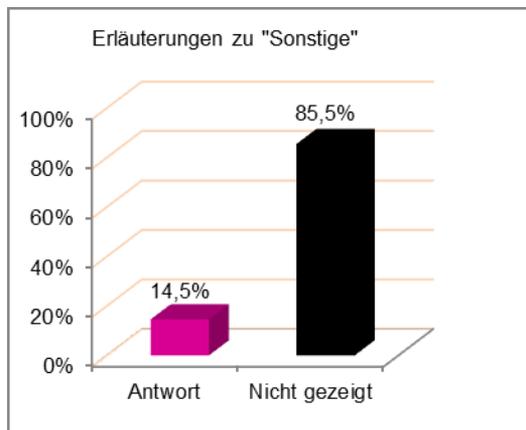


Abbildung 18: Themen zu "Sonstige"

behauptungskurse für Mädchen, "Hautnah", Jungen und Gewalt, Berufe Parcours von Eltern für Schülerinnen und Schüler, einen Haushalts- bzw. einen Werkstatttag, gendergerechte Spielregeln bei Mannschaftssportspielen und die inzwischen etablierten Girls' Days und Boys' Days. Als weiterer Schwerpunkt wird die Entwicklung und Erprobung des schulischen Teilzeitkonzepts wie auch die Beratung von teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrern aufgeführt. Darüber hinaus finden sich einzelne Nennungen, bei denen es um die Zusammensetzung des Kinderparlaments der Schule geht, um gendergerechte Sprache oder um ein Angebot zur Kinderbetreuung für Lehrkräfte.

Beratungs- und Unterstützungsanfragen aus dem Kollegium in gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten oder bei entsprechenden Konflikten ergeben sich an knapp der Hälfte der Schulen gelegentlich, in einigen Schulformen jedoch auch überdurchschnittlich häufig (Abb. 19). An durchschnittlich 45% der Schulen besteht eher selten oder nie Nachfrage nach Beratung. Dass dies häufig vorkommt, geben nur 7% der Schulen an.

Ausblick

Künftig wird sowohl das Themenangebot für Dienstbesprechungen wie auch das Fortbildungsangebot sukzessive ausgebaut. Um die Angebote besser auf die Bedarfe der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen abstellen zu können, ist ihre konstruktive Mitwirkung nicht nur erwünscht, sondern auch erforderlich. Die Stabilisierung bei der Bestellung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen wie ihrer Stellvertreterinnen und eine dementsprechend geringere Fluktuation in dieser Gruppe trägt dazu bei, dass gleiche und verlässliche Kenntnisstände bei den grundlegenden Themen wie Aufgaben, Rechte und Pflichten sowie Auftrag in der Schule erzielt werden, sodass weitere Themen, die die Gleichstellungsarbeit im Wesentlichen kennzeichnen, in den Vordergrund treten können. In der auslaufenden Periode des Frauenförderplans wurde dieses Ziel durch die weitreichende Veränderung des Aufgabenbereichs der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und mehr noch durch die strukturellen Veränderungen in bestimmten Schulformen verzögert.

Unter der Antwortmöglichkeit "Sonstige" (Abb. 18) nennen 14,5% der Schulen weitere Aspekte aus dem Tätigkeitsfeld der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen. Dabei stellen in Ergänzung zu Fragen des koedukativen Unterrichts vor allem außerunterrichtliche Vorhaben und regelmäßige Angebote vorwiegend für Kinder und Jugendliche einen Schwerpunkt dar. Dies schließt die Sensibilisierung von Lehrkräften für die gendersensible Auswahl von Unterrichtsinhalten und Unterrichtsmethoden und die Umsetzung in schulinterne Curricula sowie die Beratung von Fachkonferenzen ein. Beispielhaft für Projekte und Nachmittagsangebote werden u.a. genannt: MINT_Robotik-Förderung für Schülerinnen, Selbst-

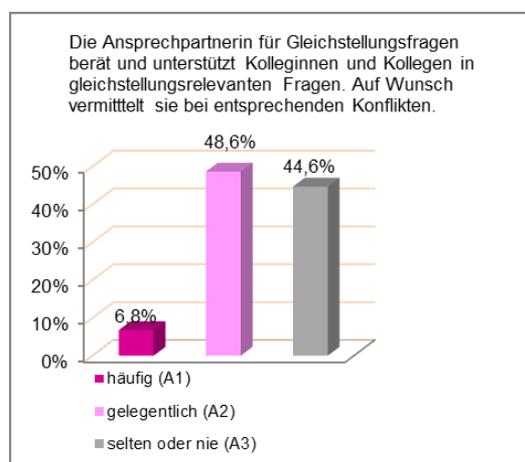


Abbildung 19: Beratung und Unterstützung des Kollegiums

2. Gleichstellung und Gender Mainstreaming (GM) sind in der Schule verankert und umgesetzt.

2.1 Gleichstellung und Gender Mainstreaming (GM) werden in Konferenzen thematisiert. Ziele zur Umsetzung werden vereinbart.

Im Frühjahr 2013 fand eine Abteilungskonferenz zu bedeutsamen Aspekten von Gender Mainstreaming statt. Schwerpunkte der Veranstaltung waren die Themenfelder "Gender und Schule" und "Gender und Personalpolitik". Dabei wurden Geschlechterstereotype, Geschlecht als Strukturkategorie, Vielfalt der Geschlechter und Heteronormativität thematisiert. In einem Themenparcours konnten die vorgenannten thematischen Aspekte konkretisiert und stärker auf die Schule zugeschnitten werden. Breite Zustimmung zeigte sich bei der Einschätzung, dass Gender Mainstreaming bei der Gewinnung von Nachwuchsführungskräften und bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wichtiges Instrument der Veränderung in Richtung auf Geschlechtergerechtigkeit und nicht nur auf die Herstellung statistischer Parität darstellt. Bedeutung wurde ebenfalls der gendersensiblen Förderung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen zuerkannt. Dabei standen primär curriculare Anforderungen im Vordergrund.

Im März 2014 folgte eine zweitägige Veranstaltung für einen begrenzten Kreis an Teilnehmerinnen aus dem Arbeitsbereich Gleichstellung. Die Gleichstellungsbeauftragten der Schulabteilung und der Schulleiter, die juristische Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen des Dezernats 47, die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen des Dezernats 46, die schulfachlichen Koordinatorinnen und die Moderatorinnen des Dezernats 46 für Gleichstellungsfragen nahmen teil. Dabei ging es mit Unterstützung externer Referentinnen und Referenten neben der Vertiefung rechtlicher Fragestellungen in der Gleichstellungsarbeit im Rahmen übertragener Dienstvorgesetzteneigenschaften im Wesentlichen um Gender Mainstreaming.

Auch in Schulleiterdienstbesprechungen der schulfachlichen Aufsicht und in Dienstbesprechungen der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen der Gleichstellungsbeauftragten wurden vergleichbare Aspekte besprochen. Informationen zu Gender Mainstreaming als Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik, zu spezifischen Themen wie beispielsweise einer Geschlechterkultur als Teil der Organisationskultur und Fragestellungen, die zu einer gendersensiblen Personalführung und -entwicklung in der Schule unter Berücksichtigung der Lebensverlaufsperspektive beitragen können.

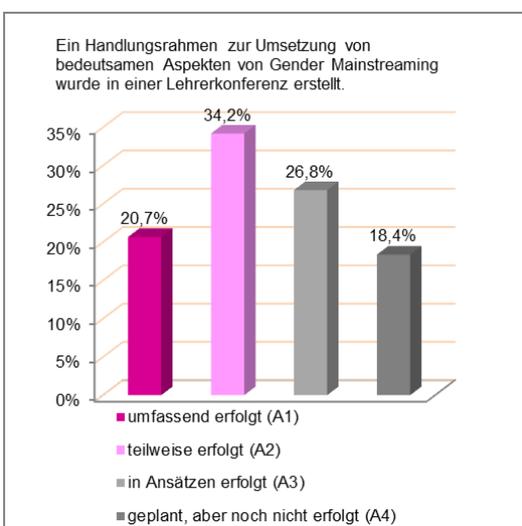


Abbildung 20: Erstellung eines Handlungsrahmens für Gender Mainstreaming

Die bezirksweite Bestandsaufnahme zeigt, dass die Konferenzen der Schulen ebenso bedeutsame Aspekte von Gender Mainstreaming thematisiert haben. Sie entwickelten dabei vor dem jeweiligen schulischen Hintergrund Handlungsrahmen zur Umsetzung einzelner Aspekte.

Insgesamt haben sich 21% der Schulen damit umfassend befasst und einen Handlungsrahmen in einer Lehrerkonferenz verabschiedet. Weitere 34% geben an, die Maßnahme teilweise umgesetzt zu haben (Abb. 20). Darüber hinaus haben 27% der Schulen in Ansätzen einen Handlungsrahmen und 18% noch keinen abgesprochen.

In den Zentren für schulpraktische Lehrerbildung konnte ebenfalls ein Handlungsrahmen zu bedeutsamen Aspekten von Gender Mainstreaming entweder in umfassender Weise oder in Ansätzen erstellt werden. Vereinzelt blieb es bei der Planung.

2.2 Geschlechtersensible Pädagogik und Bildungs- und Erziehungsangebote für Mädchen und Jungen sind im Schulprogramm der Schulen verankert. In den entsprechenden schulinternen Gremien sind Vereinbarungen zur Umsetzung getroffen.

Sowohl in den Dienstbesprechungen der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und Fortbildungsangeboten des Dezernats 46 wurden grundlegende und weiterführende Informationen zum Thema der geschlechtersensiblen Pädagogik vermittelt und ein Austausch hierzu initiiert. Ergebnisse der Bildungserfolge von Mädchen und Jungen, pädagogische Aspekte, Berufswahlverhalten und spätere berufliche Entwicklungen, Rollenstereotype usw. spielten dabei ebenso eine Rolle wie Überlegungen zu den schulischen Interventionsmöglichkeiten. Über die Seite ‚Gleichstellung‘¹¹ im Rahmen des Internetauftritts der Schulabteilung Münster wurden die entsprechenden Unterlagen bereitgestellt.

Ein breites Spektrum an über den Internetauftritt veröffentlichter Best-Practice-Beispiele aus möglichst allen Schulformen soll perspektivisch konkrete Anregungen für die gendersensible Weiterentwicklung von Unterricht und Schule bieten. Solche Praxisbeispiele aus den Schulen zu gewinnen, muss der kommenden Periode des Frauenförderplans vorbehalten bleiben. Als in dieser Hinsicht beispielhaft darf ein bereits entstandener 'Genderpool' gelten, der mit Praxisbeispielen soweit gefüllt werden konnte, dass eine Vielzahl an Hinweisen und Anregungen aus der Praxis für die Praxis entstand. Das Spektrum reicht in diesem Fall von der Schulhofgestaltung über diverse außerunterrichtliche Projekte wie z.B. Kochen und gesunde Ernährung für Jungen und/oder Mädchen und Projekttag zum Abbau von Stereotypen über die gendersensible Gestaltung und Ausstattung der Bibliothek bis hin zu Unterrichtsvorhaben vor allem im Sachunterricht und im Sportunterricht. Grundsätzliche Überlegungen zur bewussten Gruppenbildung im Unterricht, zur geschlechtergerechten Verteilung der Klassendienste, zur Berücksichtigung unterschiedlicher Bewegungsbedürfnisse von Mädchen und Jungen usw. ergänzen das Angebot.

Um den Austausch der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen außerhalb der Veranstaltungen fortführen zu können, war ein entsprechendes Internetforum geplant. Dies ist allerdings aus Kostengründen derzeit nicht umsetzbar. In den Schulen wurden konkrete Bildungs- und Erziehungsangebote für den unterrichtlichen und den außerunterrichtlichen Einsatz erarbeitet. An durchschnittlich etwa 65% der Schulen stehen Bildungs- und Erziehungsangebote zur gendersensiblen Förderung umfassend oder zum Teil zur

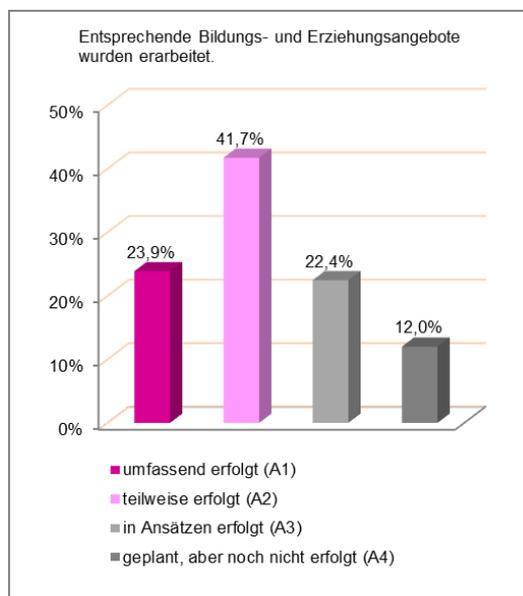


Abbildung 21 : Erarbeitung schulischer Bildungs- und Erziehungsangebote

¹¹ www.bezreg-muenster.nrw.de/de/schule_und_bildung/personalangelegenheiten_schule/gleichstellung/index.html

Verfügung. Dieser Anteil liegt an Förder-, Haupt- und Realschulen mit ca. 85% deutlich darüber. 23% aller Schulen konnten solche Angebote in Ansätzen bereitstellen und durchschnittlich 12% der Schulen hat sich nicht mit der Erstellung entsprechender Bildungs- und Erziehungsangebote befasst.

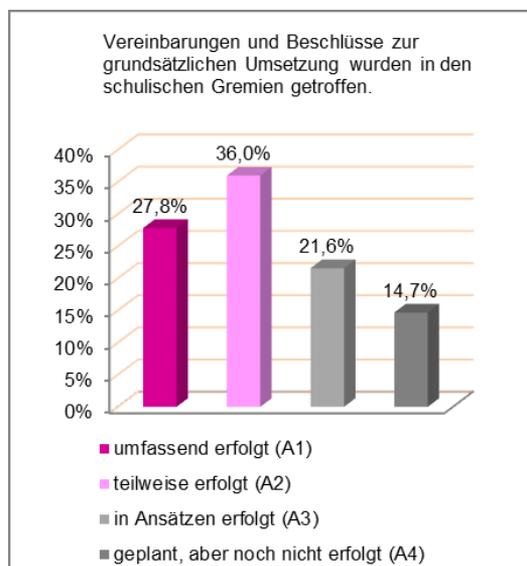


Abbildung 22: Beschlüsse für gendersensible Bildungs- und Erziehungsangebote

Die entsprechenden Umsetzungsbeschlüsse wurden im adäquaten Umfang in den schulischen Gremien wie Lehrerkonferenz, Fachkonferenz und Schulkonferenz getroffen. Der Anteil derjenigen Schulen, die durch eine umfassende Beschlussfassung gendersensible Pädagogik festgeschrieben haben, liegt bei einem guten Viertel.

In der Seminausbildung der Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter wurden sowohl geschlechtersensible Pädagogik und als auch Bildungs- und Erziehungsangebote für Mädchen und Jungen überwiegend umfassend oder teilweise unter Schwerpunktsetzung thematisiert, in einem ZfsL nur in Ansätzen. Dabei wurden entsprechende Handlungssituationen bearbeitet. Dies mündete in unterschiedlicher Intensität in Vereinbarungen und Beschlüsse zur grundsätzlichen Umsetzung in den Gremien der ZfsL von umfassender Beschlussfassung bis noch in Planung befindlicher.

Unterstützungsangebote zur gendersensiblen Schul- und Unterrichtsentwicklung können bei den Kompetenzteams der Schulämter abgerufen werden.

Ausblick

Gender Mainstreaming als Strategie und Leitprinzip bedarf, sofern es mehr leisten soll als die Erreichung eines statistischen Gleichstandes zwischen Frauen und Männern und Mädchen und Jungen in den Lebensbereichen Bildung, Beruf und Familie, der systematischen Integration in die schulische Bildungs- und Erziehungsarbeit. Dabei eröffnet die Auffassung von „Gender“ als analytischem Ausgangspunkt und nicht nur als Ergebnis von Erziehung und Bildung, von Rollenzuweisung und Selbstidentifikation usw. vor dem Hintergrund der jeweiligen kulturellen, sozialen und sprachlichen Prägung eine Veränderung dessen, was als gesellschaftlich mehrheitsfähig – also als Mainstream – erscheint. Im positiven Sinne ist Gender Mainstreaming dann ein erhebliches Veränderungspotenzial zuzuschreiben.

3. Die Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden fortgeschrieben und umgesetzt.

3.1 Die schulformübergreifenden und schulformgebundenen Teilzeitempfehlungen sind in der Schule umgesetzt. Konkrete interne Vereinbarungen liegen vor.

Im Nachgang zu den im Jahr 2011 durch die Schulabteilung veröffentlichten „Allgemeinen schulformübergreifenden Empfehlungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer“ und vor dem Hintergrund der entsprechenden Konkretisierungen für die einzelnen Schulformen in 2012 haben die Schulen unter Einbeziehung der jeweiligen spezifischen Rahmen- und Standortbedingungen interne Vereinbarungen getroffen. Diese können nur vor Ort, in der Einzelschule, getroffen werden. Gleichwohl ist auch hierbei der Grundsatz zu berücksichtigen, dass der Umfang aller außerunterrichtlichen Dienstverpflichtungen proportional zur individuellen Pflichtstundenzahl verringert wird. Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen, die Lehrerräte und die Lehrerkonferenz wirken dabei mit an der Erarbeitung eines schulischen Konzeptes, das den Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer regelt.

Schulen, die bereits ein solches Konzept erstellt hatten, haben dieses in der fünften Periode des Frauenförderplans aktualisiert, solche, die noch keine konkreten Vereinbarungen verabschiedet hatten, sollten den Erarbeitungsprozess abschließen und die Regelungen umsetzen. Dieses Ziel wurde von knapp dreiviertel aller Schulen erreicht (Abb. 23). Weitere 16% haben ihre konkreten Vereinbarungen teilweise umgesetzt bzw. aktualisiert. Bei knapp 4 % der Schulen liegen solche Vereinbarungen im Entwurf vor und bei 9% befinden sie sich noch in der Planung.

Der Umsetzungsgrad der schulinternen Regelungen ist je nach Schulform unterschiedlich. So haben beispielsweise nahezu alle Berufskollegs (97%) ihre Teilzeitempfehlungen umgesetzt oder aktualisiert (Abb. 24). An den Förderschulen sind die schulinternen Regelungen ebenfalls in hohem Maße umgesetzt und an weiteren 10% der Förderschulen immerhin teilweise

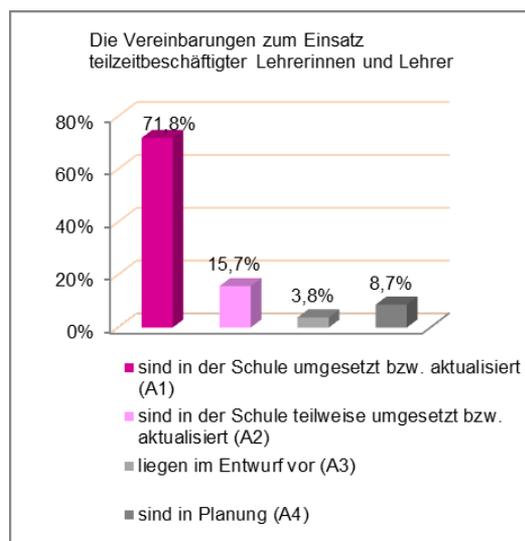


Abbildung 23 : Schulinterne Teilzeitregelungen

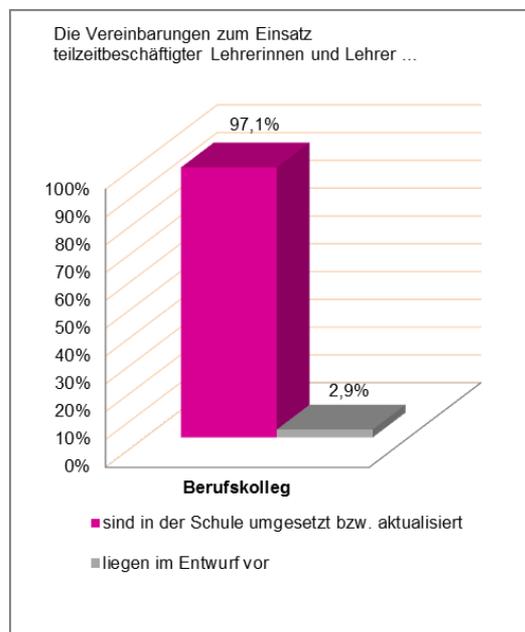


Abbildung 24 : Schulinterne Teilzeitregelungen im Berufskolleg

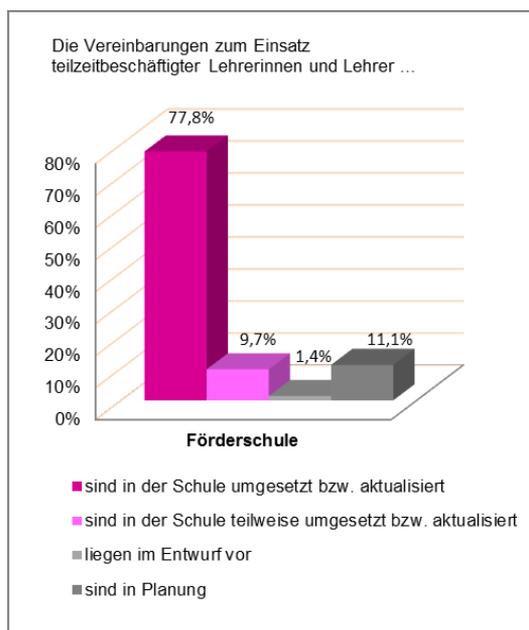


Abbildung 25: Schulinterne Teilzeitregelungen in der Förderschule

Insgesamt liegt der Anteil derjenigen Schulen, die die schulinternen Vereinbarungen umgesetzt oder aktualisiert haben, im Berufskolleg, im Gymnasium, in der Gesamtschule und in der Realschule am höchsten (80-97%).

An den übrigen Schulformen ist der Umsetzungsgrad zwar ebenfalls hoch, geht jedoch mit einem vergleichsweise höheren Anteil an Schulen einher, die über die Planung der Vereinbarungen aus vielfältigen Gründen nicht hinausgekommen sind.

Auf der Basis der insgesamt erfolgreichen Umsetzungsergebnisse kann eine Best-Practice-Auslese generiert und veröffentlicht werden.

3.2 Schulen sind über Vorteile und Konsequenzen von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubungen (z.B. Elternzeit, Pflegezeit) informiert und handeln bewusst im Sinne von Gender Mainstreaming.

Informationsmaterial zum Thema Teilzeit wurde durch das Personaldezernat auf der Internetseite der Bezirksregierung Münster¹² vorgehalten und aktualisiert. Die entsprechenden Antragsformulare gehörten ebenfalls zum Bestand. Auch die Gleichstellungsbeauftragten haben im gleichen Zeitraum über die Internetseite ‚Gleichstellung‘¹³ im Rahmen des Internetauftritts der Schulabteilung Münster über gleichstellungsrelevante Aspekte von Teilzeitbeschäftigung informiert.

In den Dienstbesprechungen der schulfachlichen Aufsicht mit den Schulleiterinnen und Schulleitern und der Gleichstellungsbeauftragten mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen wurden ebenfalls Teilzeitaspekte, Rückkehr aus Beurlaubungen unter frauenspezifischem Blickwinkel thematisiert und besprochen z.B. unter dem Stichwort der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch bei der konkreten Darlegung der Vorzüge und Konsequenzen von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung. Entsprechende Fortbildungsangebote bzw. –module für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen konnten durch das Fortbildungsdezernat bereitgestellt werden.

Die Kenntnis allein von konkreten Möglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Teilzeitempfehlungen, Erlasse und Regelungen für Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus Beurlaubungen usw.) bewirkt nicht zwangsläufig, dass bei allen personellen, organisatorischen und die Verteilung der Ressourcen betreffenden Entscheidungen in Schule und ZfsL die Belange von Frauen und Männern vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen Berufs- und Familienkonzepte berücksichtigt werden.

¹² http://www.bezreg-muenster.nrw.de/de/schule_und_bildung/personalangelegenheiten_schule/Teilzeit_und_Beurlaubung/index.html

¹³ http://www.bezreg-muenster.de/de/schule_und_bildung/personalangelegenheiten_schule/gleichstellung/index.html

Im Rahmen der Bestandsaufnahme an den Schulen und ZfsL wurde daher u.a. danach gefragt, wie es in der Praxis mit Blick auf Entscheidungen und Maßnahmen, die in ihren Auswirkungen direkt oder indirekt Lehrerinnen und Lehrer betreffen, um die Achtung der unterschiedlichen Lebens- und Berufskonzepte bestellt ist. In 46% der Schulen insgesamt ist Gender Mainstreaming in der Schule verankert ist (Abb. 26): Sowohl Schulleitung als auch Kollegium überprüfen regelmäßig ihre Einstellungen und Haltungen darauf hin, ob die Entscheidungen sach- und gendergerecht sind. Hierzu gehört ebenfalls die Transparenz der Entscheidungsprozesse. Weitere 48% der Schulen berücksichtigen in der Regel die Wirkungen ihrer Entscheidungen auf Frauen und Männer vor dem Hintergrund des jeweiligen Rollenverständnisses in Beruf und Familie. Nur 3% der Schulen räumen ein, dass in dieser Hinsicht häufig Dissens herrsche, in 3,6% der Schulen spielen die Belange von Frauen und Männern bei schulischen Maßnahmen und Entscheidungen selten oder nie eine Rolle.

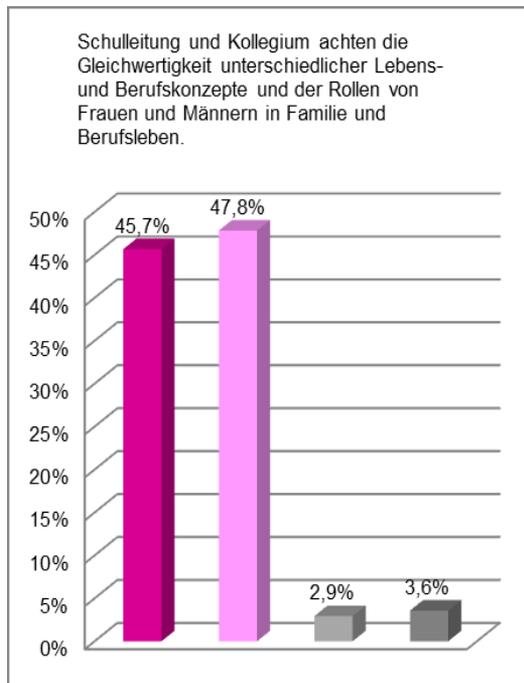


Abbildung 26 : Verankerung von Gender Mainstreaming

In zwei ZfsL ist Gender Mainstreaming ebenfalls verankert. Die Überprüfung der eigenen Haltungen und Einstellungen auf der Leitungsebene und im Kollegium trägt zu gendergerechten und transparenten Entscheidungen bei. In einem ZfsL sind die verschiedenen Lebens- und Berufskonzepte von Frauen und Männern weitgehend akzeptiert. Maßnahmen und Entscheidungen werden daher in der Regel auf ihre Wirkung hin betrachtet, die sie auf Frauen und Männer im Kontext ihrer jeweiligen Lebens- und

■	■	■	■
Schulleitung und Kollegium überprüfen ihre eigenen Einstellungen und Haltungen regelmäßig darauf hin, ob diese zu sach- und gendergerechten Entscheidungen im Sinne sozialer Kohäsion beitragen. Die Schule macht auch deshalb ihre Entscheidungen transparent. Gender Mainstreaming ist in der Schule verankert.	Verschiedene Lebens- und Berufskonzepte und ein unterschiedliches Rollenverständnis von Frauen und Männern in Familie und Beruf sind in der Schule weitgehend akzeptiert. Maßnahmen und Entscheidungen berücksichtigen in der Regel die Wirkungen auf Frauen und Männer vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen Lebens- und Berufsvorstellungen.	Unterschiedliche Sichtweisen auf andere Lebens- und Berufskonzepte sowie Unterschiede im Rollenverständnis führen häufig dazu, dass schulische Maßnahmen und Entscheidungen kontrovers diskutiert werden und der Dissens nicht immer auflösbar ist.	Die Belange von Frauen und Männern mit ihren unterschiedlichen Lebens- und Berufskonzepten und ihrem Rollenverständnis spielen bei schulischen Maßnahmen und Entscheidungen selten oder nie eine Rolle.

Berufsvorstellungen haben. In zwei ZfsL spielen die Belange von Frauen und Männern mit ihren unterschiedlichen Lebens- und Berufskonzepten und ihrem Rollenverständnis bei Maßnahmen und Entscheidungen selten oder nie eine Rolle.

Ausblick

Die überwiegende Zahl der Schulen hat die schulinternen Teilzeitempfehlungen umgesetzt. Es ist zu erwarten, dass es den übrigen in der neuen Laufzeit des Frauenförderplans gelingen wird, die erarbeiteten oder noch zu erstellenden Vereinbarungen vollständig umzusetzen. Am Ende müssen diese Absprachen auf ihre Bewährung in der Alltagspraxis hin geprüft werden.

Frauen und Männer haben unterschiedliche Vorstellungen von Beruf und Familie und von den Rollen, die sie darin übernehmen wollen. Diese Unterschiede sind grundsätzlich zu akzeptieren und dürfen nicht zur Geringschätzung der einen oder anderen Seite führen. Gleichwohl muss es aber auch darum gehen, tradierte Rollenmuster aufzubrechen und beide Geschlechter zu ermutigen und darin zu unterstützen, einen Paradigmenwechsel zu vollziehen. Dies gilt auf Grund der zahlenmäßigen Gegebenheiten insbesondere für Frauen, die häufig bedingt durch familiäre Aufgaben in Teilzeit beschäftigt sind oder eine Beurlaubung in Anspruch nehmen (vgl. II.2. Abschnitt 4: Teilzeitbeschäftigung). Um ihnen den Zugang zu Beförderungs- und Leitungsämtern zu erleichtern, sind über die bereits bestehenden und fortzuführenden Maßnahmen hinaus (vgl. II.2. Abschnitt 4: Abbau der Unterrepräsentanz) weitere in Angriff zu nehmen.

4. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungs- und Beförderungsämtern sowie bei Höhergruppierungen wird weiter abgebaut.

4.1 Der Anteil von Frauen in Leitungs- oder Beförderungsämtern wird erhöht.

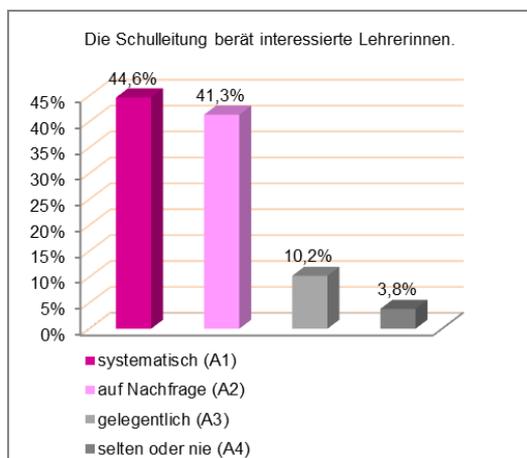


Abbildung 27 : Beratung an Leitung und Beförderung interessierter Lehrerinnen

Die schulfachliche Aufsicht und die Lehrerfortbildung im Dezernat 46 haben in der Laufzeit des 5. Frauenförderplans Lehrerinnen bei der Karriereplanung durch Beratung und durch Fortbildungsangebote unterstützt. Darüber hinaus konnten sie ihnen und insbesondere potenziellen Nachwuchsführungskräften die Möglichkeit eröffnen, z.B. als Pädagogische Mitarbeiterin, als Fachberaterin oder Moderatorin Erfahrungen in anderen beruflichen Bereichen zu sammeln und sich weiter zu professionalisieren.

Der Bestandsaufnahme zufolge haben auch die Schulleitung bzw. die Leitung der ZfsL an Beförderungs- und Leitungsämtern interessierte Lehrerinnen beraten: 45% der Schulleitungen gehen dabei systematisch

vor, weitere 41% beraten auf Nachfrage (Abb. 27).

Der Anteil der Schulleitungen, die systematisch und auf Nachfrage zusammengenommen beraten, ist an Sekundarschulen, Berufskollegs, Gesamtschulen, Gymnasien und Realschulen besonders ausgeprägt.

Demgegenüber liegt der Anteil derjenigen Schulleitungen, die gelegentlich oder selten bis nie in diesen Fällen Beratung anbieten, in der Hauptschule und an der Grundschule unterhalb des Durchschnittswertes.

Insbesondere als potenzielle Nachwuchsführungskräfte identifizierte Lehrerinnen wurden durch die Schulleitungen aller Schulformen grundsätzlich in hohem Maße unterstützt und systematisch begleitet (Abb. 28).

Dabei ist der Anteil an größeren Systemen wie Berufskolleg, Gesamtschule und Gymnasium besonders hoch (86-100%). Allen Schulleitungen der Sekundarschule, als Schulform im Aufbau, ist die Förderung von Nachwuchsführungskräften ebenfalls erklärtes Anliegen. Dreiviertel der Grundschulleitungen unterstützen potenzielle Nachwuchsführungskräfte grundsätzlich und weitere 20% bei Interesse von Lehrerinnen.

An Förder-, Haupt- und Realschulen liegt der Prozentsatz derjenigen Schulleitungen, die grundsätzlich potenzielle Nachwuchsführungskräfte fördern, mit ca. 65% darunter. Allerdings unterstützt ein Viertel bis zu einem Drittel dieser Schulleitungen auf Nachfrage interessierter Lehrkräfte.

Schulleitungen beraten und unterstützen nicht nur, sondern sie sorgen zusätzlich für Transparenz hinsichtlich des Anforderungsprofils schulischer Aufgaben und bei ihrer Vergabe. Dadurch können insbesondere aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen zu einer besseren Einschätzung der Vereinbarkeit mit ihren Pflichten der Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen gelangen. Innerhalb der Schule tragen ca. Dreiviertel der Schulleitungen dafür Sorge, dass Aufgaben transparent sind und ihre Vergabe nachvollziehbar erfolgt. 27% legen Wert auf Transparenz vornehmlich bei dauerhaften Aufgaben, die im Geschäftsverteilungsplan niedergelegt sind (Abb. 29).

In ähnlichem Umfang ermöglichen die Schulleitungen Lehrerinnen die Wahrnehmung von Tätigkeiten außerhalb der Schule, die durch die schulfachliche Aufsicht und die Lehrerfortbildung ausgeschrieben werden wie zum Beispiel Aufgaben als Fachberaterin, als Moderatorin, als Inklusionsbeauftragte (Abb. 30).

Dabei ist es insgesamt die Regel, dass Schulleitung Lehrerinnen diese Möglichkeit einräumen: Im Berufskolleg ermöglichen nahezu alle und an der Gesamtschule wie auch an der Sekundarschule die meisten Schulleitungen grundsätzlich Tätigkeiten in anderen Bereichen außerhalb der Schule. An der Grundschule und an der Hauptschule, entspricht der Anteil derjenigen Schulleitungen, die grundsätzlich oder auf Nach-

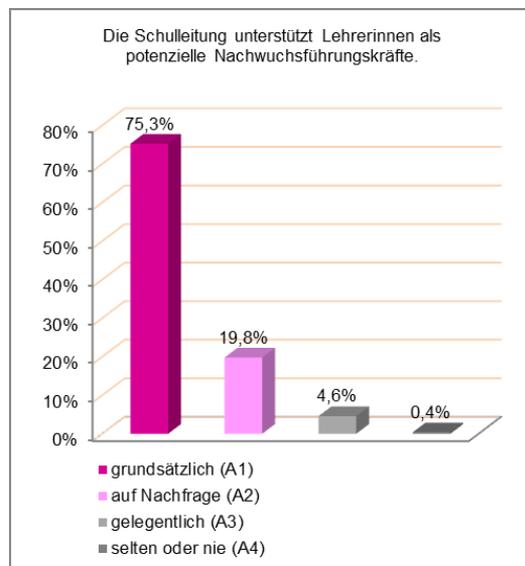


Abbildung 28: Unterstützung potenzieller Führungskräfte

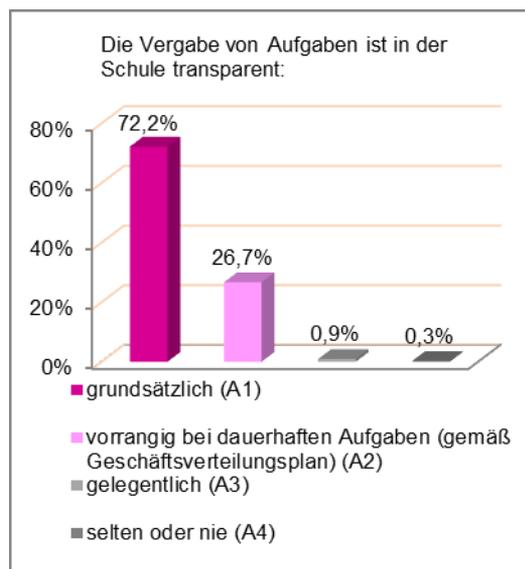


Abbildung 29: Transparente Vergabe von Aufgaben

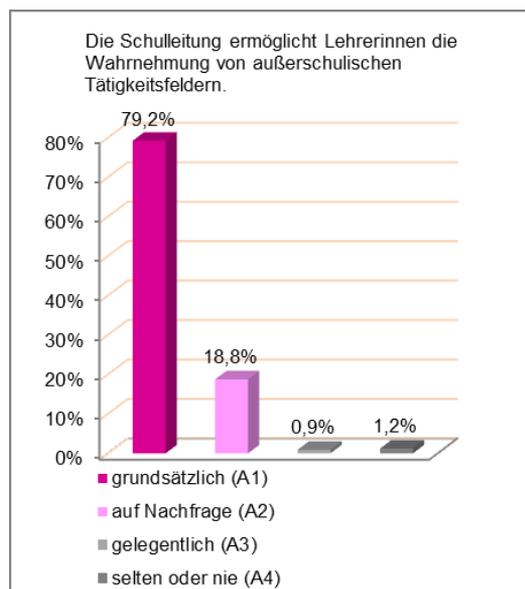


Abbildung 30 : Außerschulische Tätigkeiten

frage ihre Zustimmung erteilen, dem Durchschnittswert. Lediglich einzelne Schulen der letztgenannten Schulformen geben Lehrerinnen nur gelegentlich die Möglichkeit, sich außerhalb der Schule zu erproben. 70-77% der Förderschulen, Gymnasien und Realschulen ermöglichen grundsätzlich die Übernahme außerschulischer Aufgaben in Fortbildung und bei der Schulaufsicht, etwa ein Viertel auf Nachfrage.

In der überwiegenden Anzahl der ZfsL werden an Leitung und an Beförderung interessierte Lehrerinnen auf Nachfrage grundsätzlich oder gelegentlich beraten. Die Vergabe von Aufgaben wird in den ZfsL entweder immer transparent gemacht oder vorrangig bei dauerhaften zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten Aufgaben.

In verschiedenen Dezernaten liegen Handreichungen bei der Dienstlichen Beurteilung oder zum Beförderungsverfahren vor. Die hierbei relevanten Kriterien und die sprachliche Abfassung der Dienstlichen Beurteilung werden noch auf ihre Gendergerechtigkeit hin überprüft. Dies ist letztlich der Erstellung gendergerechter Profile für potenzielle Führungskräfte dienlich.

4.2 Teilzeitbeschäftigte werden dabei unterstützt, Leitungs- und Beförderungssämter zu übernehmen.

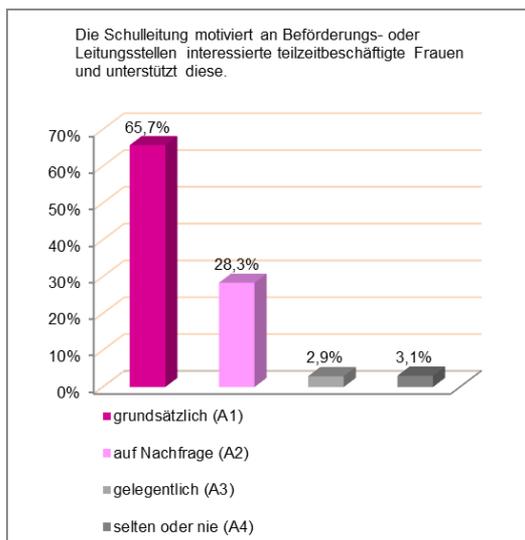


Abbildung 31: Motivation und Unterstützung teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen

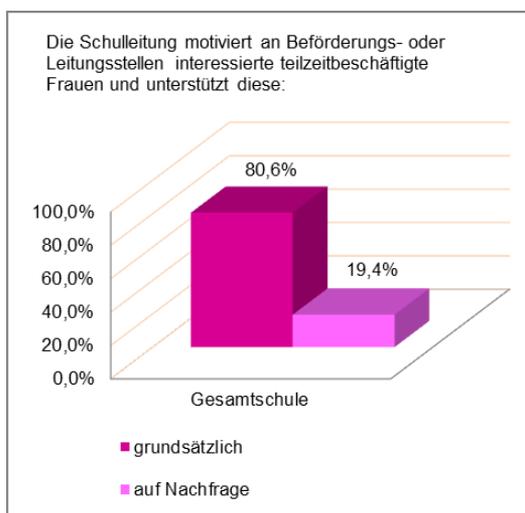


Abbildung 32: Motivation und Unterstützung teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen an Gesamtschulen

Die Bestandsaufnahme weist aus, dass Teilzeitbeschäftigung im Zusammenhang mit der Übernahme von Leitungs- und Beförderungssämtern im Rahmen von Dienstbesprechungen der schulfachlichen Aufsicht mit Schulleitungen und Leitungen der ZfsL thematisiert wurde.

Im Einzelnen zeigen die Ergebnisse der Auswertung bezüglich der Schulen, dass Schulleitungen die an Beförderungs- und Leitungsstellen interessierten teilzeitbeschäftigten Frauen zu 66% grundsätzlich motivieren und unterstützen, 28% der Schulleitungen auf Nachfrage und ein geringfügiger Anteil gelegentlich oder selten bis nie (Abb. 31). Damit fällt die Verteilung der Unterstützungsleistung durch die Schulleitung speziell für teilzeitbeschäftigte Frauen im Vergleich zu der Gruppe von Frauen, bei denen nicht zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung unterschieden wurde, leicht unterschiedlich aus. Im letzten Fall fördern durchschnittlich 75% der Schulleitungen grundsätzlich und etwa 20% auf Nachfrage (Abb. 28).

Einmal mehr zeigt sich bei diesem Item, dass an systemisch größeren Schulformen, aber auch an der im Aufbau befindlichen neuen Schulform der Durchschnittswert für die Aussage "grundsätzlich" deutlich überschritten wird: 94% der Schulleitungen an der Sekundarschule motivieren und unterstützen grundsätzlich, 89% am Berufskolleg, 81% an der Gesamtschule (Abb. 32) und 72% am Gymnasium.

An kleineren Schulformen bewegt sich zwar der Prozentsatz für eine grundsätzliche Unterstützung im oder unterhalb des Durchschnitts aller Schulformen, immerhin motivieren und unterstützen Schulleitungen in diesen Fällen häufiger auf Nachfrage wie z.B. an der Hauptschule (Abb. 33): 52% der Schulleitungen engagieren sich in grundsätzlicher Weise bei der Unterstützung und zusätzlich 40%, sobald Beratung nachgefragt wird.

An Beförderungs- oder Leitungsstellen interessierte teilzeitbeschäftigte Frauen werden an der überwiegenden Zahl der ZfsL grundsätzlich durch die Leitung motiviert und unterstützt, ansonsten auf Nachfrage oder gelegentlich.

Die Ausübung einer mit einer Beförderung verbundenen Aufgabe in Teilzeit wird durchschnittlich von 65% der Schulleitungen grundsätzlich für möglich erachtet (Abb. 34). Im Berufskolleg (Abb. 35), in der Gesamtschule und in der Sekundarschule ist dieser Anteil besonders hoch (ca. 80-85%), im Gymnasium und in der Realschule (Abb.36) liegt er bei etwa $\frac{3}{4}$ und in den übrigen Schulformen über der Hälfte bzw. knapp darunter.

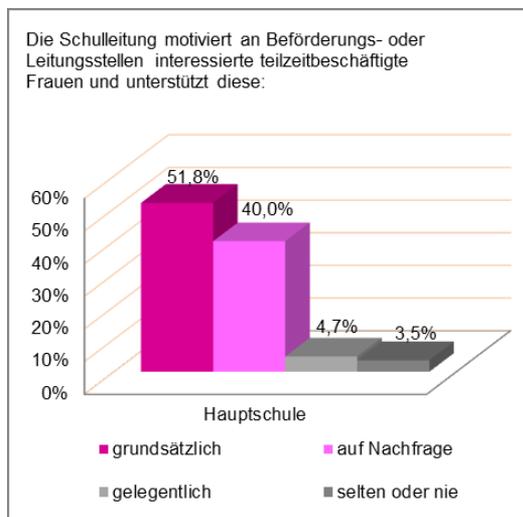


Abbildung 33: Motivation und Unterstützung teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen an Hauptschulen

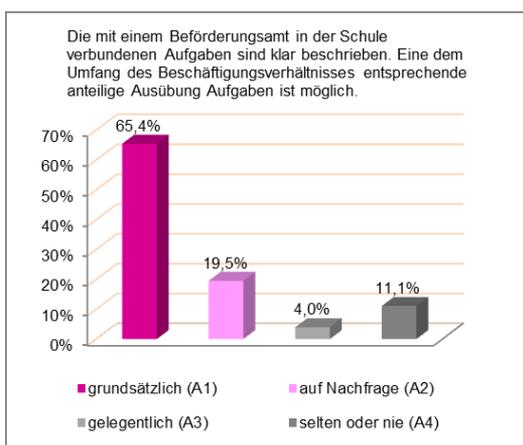


Abbildung 34: Anteilige Ausübung von Beförderungsaufgaben

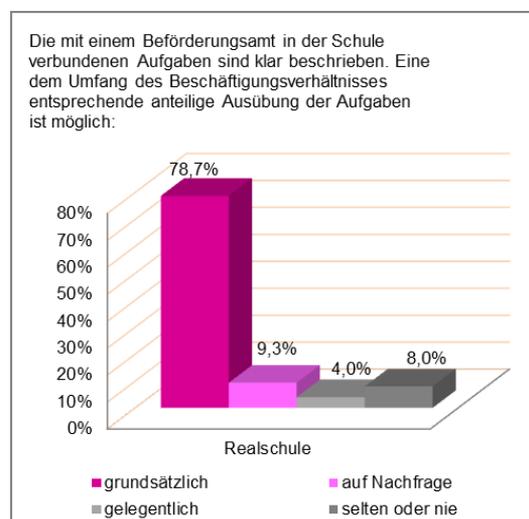


Abbildung 36: Anteilige Ausübung von Beförderungsaufgaben an der Realschule

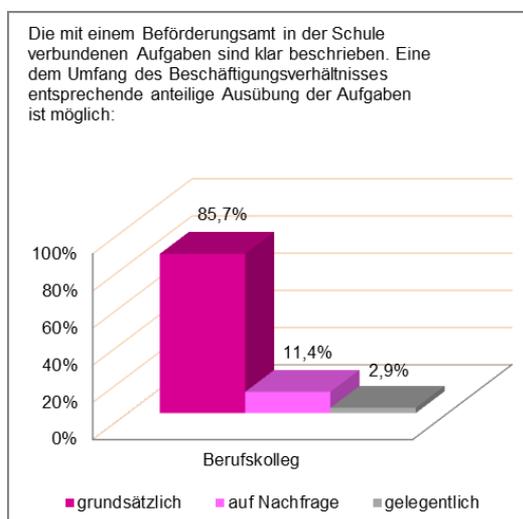


Abbildung 35: Anteilige Ausübung von Beförderungsaufgaben am Berufskolleg

II.3 Bericht zur Beschäftigtenstruktur 2013-2015

Anlage des Berichtsteils

Der weitere Bericht nimmt auf die zum Stichtag 15.04.2015 erhobenen Personaldaten Bezug und legt dar, inwieweit die angestrebte Anhebung der Frauenquoten bei Einstellungen sowie Beförderungs- und Leitungsämtern in den einzelnen Schulformen umgesetzt werden konnte. In einer Gesamtübersicht wird zunächst der Frauenanteil in den Schulformen im Regierungsbezirk Münster im Allgemeinen dargestellt und in einer weiteren Übersichtstabelle der Anteil an Frauen in den Leitungsämtern der jeweiligen Schulformen im Besonderen. Der Vergleich mit den landesweiten Ergebnissen erlaubt eine Standortbestimmung für den Regierungsbezirk. Spezifische Entwicklungen während der 5. Periode des Frauenförderplans lassen sich aus weiteren Tabellen differenziert nach Beförderungs- und Funktionsämtern in den einzelnen Schulformen ablesen.

Schulformen mit nur wenigen Schulen wie Gemeinschaftsschule, PRIMUS-Schule, Verbundschule und Weiterbildungskolleg werden nicht erfasst, da die Validität von Schlussfolgerungen auf der Basis der Datenlage nicht gewährleistet ist.

Datenübersicht über den Frauenanteil im Regierungsbezirk und landesweit

Rot markierte Zahlen weisen auf eine Frauenquote unter 50 % hin.

Frauenanteil nach Schulformen im Regierungsbezirk Münster (Stand: 15.04.2015)								
Schulform	Grundschule	Förderschule	Hauptschule	Realschule	Sekundarschule	Gymnasium	Gesamtschule	Berufskolleg
Anzahl der Schulen	416	83	88	83	19	74	39	38
Lehrkräfte insgesamt	6489	2302	2147	2624	566	5025	2484	3791
Frauenanteil absolut	5980	1779	1456	1833	344	2994	1533	1846
Frauenanteil in %	92	77	67	69	60	59	61	48
Frauenanteil am 1.6.2012 in %	97,2	75,3	67,7	72,7	keine Angabe ¹⁴	58,2	59,4	45,7

Die zum 15.04.2015 ermittelten Personaldaten weisen für den Regierungsbezirk Münster in fast allen Schulformen einen hohen, deutlich über 50% liegenden Anteil weiblicher Lehrkräfte aus - mit Ausnahme des Berufskollegs mit einem Frauenanteil von 48%. Somit sind Frauen weiterhin bei Neueinstellungen an Berufskollegs des Bezirks bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt zu berücksichtigen. Gegenüber dem Bericht zum Frauenförderplan 2010-2012 bleibt der Frauenanteil (Stand 01.06.2012) in einigen Schulformen nahezu unverändert wie in der Hauptschule, dem Gymnasium und der Gesamtschule bei 58% bis 68%, an zwei Schulformen scheint sich ein minimaler Anstieg abzuzeichnen auf 77% von vormals 75% bei der Förderschule und auf 48% von vormals 46% beim

¹⁴ Ab 01.08.2012 sechs Neugründungen

Berufskolleg, dagegen verzeichnen Grund- und Realschule einen leichten Rückgang von 97% auf 92% bzw. 73% auf 69%.

Frauenanteil in Leitungsämtern des Regierungsbezirks Münster nach Schulformen (Stand: 15.04.2015)								
Schulform	Grundschule	Förderschule	Hauptschule	Realschule	Sekundarschule	Gymnasium	Gesamtschule	Berufskolleg
Schulleiterinnen absolut	274	39	19	31	5	20	9	7
Schulleiterinnen in %	75	56	32,8	42,5	45,5	28	40,9	20,6
Frauenanteil Schulleiterinnen am 1.6.2012 in %	72	55	35	40	keine Angabe	25	46	13
Stellvertreterinnen absolut	185	42	12	23	12	23	10	12
Stellvertreterinnen in %	86	57	35,3	36,5	57,1	32	37	31,6
Stellvertreterinnen am 1.6.2012 in %	79	57	43	40	keine Angabe	26	29	22

Beförderungs- und Funktionsämter - hier Schulleiterinnen und Stellvertreterinnen - sind mit Ausnahme der Grund- und Förderschulen unterhältig mit Frauen besetzt. Der Anteil weiblicher Schulleitungen ist in drei Schulformen während der Laufzeit des Frauenförderplans 2013-2015 um 3% in der Grundschule und im Gymnasium sowie ebenfalls um knapp 3% in der Realschule gestiegen. Ein deutlicher Anstieg um 8% ist im Berufskolleg erkennbar. In der Hauptschule und in der Gesamtschule deutet sich im Regierungsbezirk Münster eine leicht gegenteilige Entwicklung an von 35% auf aktuell 33% in der Hauptschule und von 46% auf derzeit 41% in der Gesamtschule, was durchaus der Umbruchsituation durch die Auflösung und Neugründung von Schulen zugerechnet werden darf. An der Förderschule stagniert der Frauenanteil zum Stichtag.

Der Anteil der weiblichen Stellvertretungen steigt an einigen Schulformen deutlicher, so an der Grundschule um 7%, am Gymnasium um 6%, an der Gesamtschule um 8% und am Berufskolleg am deutlichsten und zwar um 10%. An der Hauptschule dagegen sinkt der Frauenanteil bei der Besetzung von Konrektorstellen um 8% und an der Realschule leicht um knapp 4%. Auch in dieser Hinsicht verzeichnet die Förderschule keine Veränderung.

Insgesamt muss in der sechsten Periode des Frauenförderplans beobachtet werden, wie sich der Anteil der Frauen in Beförderungs- und Leitungsämtern insgesamt und im Besonderen unter den strukturellen Veränderungen der Schullandschaft entwickelt.

Anteil der weiblichen Lehrkräfte landesweit nach Schulformen (Stand: 05.01.2015)							
MSW Referat 124 - Auszug aus der Stellendatei StD 881¹⁵							
Schulform¹⁶	Grundschule	Förder-schule	Haupt-schule	Real-schule	Gymnasi-um	Gesamt-schule	Berufs-kolleg
Lehrkräfte ins-gesamt	44.571	17.562	11.197	15.449	35.000	20.863	22.981
Frauenanteil absolut	40.750	13.450	7.501	10.616	20.945	13.150	11.457
Frauenanteil in %	91	76,6	67	68,7	59,8	63	49,9
Frauenanteil in % am Stichtag 3.1.2012	90,9	76,1	64,7	68,6	56,5	59,9	46,7

Die mit Stand vom 05.01.2015 durch das Ministerium für Schule und Weiterbildung, Referat 124 der landesweiten Stellendatei entnommenen Personaldaten entsprechen weitreichend den im Regierungsbezirk Münster im selben Jahr erzielten anteiligen Ergebnissen bei der Stellenbesetzung.

Landesweiter Frauenanteil in Leitungsämtern nach Schulformen (Stand: 05.01.2015)							
MSW Referat 124 - Auszug aus der Stellendatei StD 881¹⁷							
Schulform¹⁸	Grund-schule	Förder-schule	Haupt-schule	Realschule	Gymnasi-um	Gesamt-schule	Berufskol-leg
Schulleiterinnen absolut	1930	262	133	181	150	90	66
Schulleiterinnen in %	76,6	49,5	43	44,5	30,9	39,3	28,9
Schulleiterinnen am Stichtag 3.1.2012 in %	72,2	47,2	41,8	42,2	27,9	36,3	23
Stellvertreterin-nen absolut	1353	265	122	320	124	111	58
Stellvertreterin-nen in %	86,8	58,5	50	51	29,0	44,6	28,2
Stellvertreterin-nen am Stichtag 3.1.2012 in %	83,8	60	46,1	48,8	26,2	28,4	22,4

¹⁵ Am Stichtag besetzte Stellen. Ausgewertet sind nur die Spitzenämter und Stellvertretungsämter an Schulen, soweit anhand der Besoldungsgruppen erkennbar. Hinweis: Die Prozentwerte stellen keine Bemessungsgrundlage für die Unterrepräsentanz von Frauen im Regierungsbezirk gemäß § 7 LGG dar. Hierfür sind die Daten im Bezirk selbst maßgeblich.

¹⁶ Gemeinschaftsschulen, PRIMUS-Schulen und Sekundarschulen sind hier nicht gesondert ausgewiesen bzw. berücksichtigt.

¹⁷ Am Stichtag besetzte Stellen. Ausgewertet sind nur die Spitzenämter und Stellvertretungsämter an Schulen, soweit anhand der Besoldungsgruppen erkennbar. Hinweis: Die Prozentwerte sind keine Berechnungsgrößen im Sinne des § 7 LGG; dafür sind die Zahlen der Regierungsbezirke maßgeblich.

¹⁸ Gemeinschaftsschulen, PRIMUS-Schulen und Sekundarschulen sind hier nicht gesondert ausgewiesen bzw. berücksichtigt.

Im Vergleich zum landesweiten Durchschnitt sind im Regierungsbezirk Münster während der 5. Periode des Frauenförderplans prozentual ähnlich viele Schulleiterinnen im Amt. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte im Bezirk ist in der Grundschule, der Realschule und der Gesamtschule vergleichbar hoch wie im Land. Der bezirksweite Anteil an Schulleiterinnen in der Förderschule liegt jedoch um 9% über dem landesweiten Ergebnis. Dagegen befinden sich in der Hauptschule (10%), im Berufskolleg (8%) und im Gymnasium (3%) auf Bezirksebene weniger Frauen in Schulleitungsfunktionen als im Landesdurchschnitt.

Der Frauenanteil unter den stellvertretenden Schulleitungen des Bezirks entspricht in der Grundschule und in etwa noch in der Förderschule dem Landesdurchschnitt. Am Gymnasium und am Berufskolleg sind 3% bzw. 4% mehr Frauen mit Aufgaben der stellvertretenden Schulleitung betraut als im Land. Im landesweiten Vergleich liegt der Anteil der stellvertretenden Schulleiterinnen bzw. Konrektorinnen unter dem Durchschnitt und zwar in den Schulformen Hauptschule mit 15%, Realschule mit 14% und Gesamtschule mit 8%.

Frauenanteil in den einzelnen Schulformen im Regierungsbezirk Münster

Die in den folgenden Tabellen für jede Schulform dargestellte Beschäftigtenstruktur in den Jahren 2012 und 2015 ermöglicht Aussagen über Veränderungen in der Repräsentanz von Frauen in Leitungsämtern der jeweiligen Schulform und bei der Einstellung von Frauen in den Schuldienst in dieser Schulform. Das Ziel "Erhöhung des Frauenanteils" wird bei einem vorhandenen Frauenanteil von mehr als 50% nicht ausgewiesen.

Grundschule								
Vergleichsjahre	2012 (01.06.2012)			2015 (15.04.2015)			Vergleich	Prognose bis 2018
Beförderungs- und Funktions-ämter	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Veränderung Frauenanteil in % ¹⁹	Erhöhung Frauenanteil
Schulleitung	402	290	72	363	274	75	3	-
Stellvertretung	221	174	79	216	185	86	7	-

Einstellungen von Lehrkräften in der Grundschule ²⁰					
Jahre	2010-2012	2013	2014	2015	2013-2015
Lehrkräfte	634	213	387	385	985
Frauen absolut	588	198	348	343	889
Frauenanteil %	94,2	93	90	89	91

¹⁹ Differenz der Prozentangaben

²⁰ Derzeit haben einige Schulen keine Schulleitung. Bei einzelnen auslaufend gestellten Schulen werden die Leitungsstellen bei Neubesetzungsbedarf nicht wieder ausgeschrieben. Die mit der kommissarischen Leitung einer Schule beauftragten Personen aus dem Lehrerkollegium wurden in die obige Tabelle nicht eingerechnet.

Im Vergleichszeitraum ist der Anteil der Frauen in der Schulleitung der Grundschule um 3% gestiegen. Auf die Position der Konrektorin haben sich in diesem Zeitraum 7% mehr Frauen erfolgreich beworben. Betrug die Einstellungsquote bei den Frauen an der Grundschule in der Periode des 4. Frauenförderplans noch 94% ist sie in den folgenden Jahren kontinuierlich um jährlich zwei bis drei Prozent gesunken und liegt im Geltungszeitraum des Frauenförderplans 2013-2015 bei durchschnittlich 91%. Gleichwohl entspricht die Frauenquote bei der Besetzung von Schulleitungsstellen von 75% und von 86% bei den Konrektorenstellen weiterhin nicht dem aktuellen Anteil der Frauen bei den Neueinstellungen und im Bestand.

Die demografische Entwicklung hat zu Schließungen bzw. Zusammenlegungen von Grundschulen geführt, sodass es während des Gültigkeitszeitraums des vorherigen Frauenförderplans zu einer Reduzierung von 456 (01.06.2012) auf 416 (15.04.2015) Schulen kam.

Förderschule								
Vergleichsjahre	2012 (01.06.2012)			2015 (15.04.2015)			Vergleich	Prognose bis 2018
Beförderungs- und Funktionsämter	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Veränderung Frauenanteil in % ²¹	Erhöhung Frauenanteil
Schulleitung	82	45	55	70	39	56	1	-
Stellvertretung	74	42	57	74	42	57	0	-

Einstellungen von Lehrkräften an Förderschulen					
Jahre	2010-2012	2013	2014	2015	2013-2015
Lehrkräfte	293	104	43	187	334
Frauen absolut	231	80	33	146	259
Frauenanteil %	78,8	76	76	78	77

Förderschulen sind mit einem - wenn auch nur minimalen - Anstieg des Frauenanteils in den Kollegien von 75% auf 77% ohnehin weiblich geprägt. Auch der Frauenanteil bei der Einstellung von Lehrkräften bewegt sich weiterhin auf diesem hohen Niveau. Dem entspricht die konstant über der Hälfte liegende Quote von Frauen in Schulleitungspositionen, die während des 5. Frauenförderplans geringfügig von 55% auf 56% stieg.

Auch die Förderschulen befinden sich in einer Umbruchsituation. Durch den Strukturwandel werden zahlreiche Schulen auslaufend gestellt oder zusammengelegt. Daraus ergeben sich Versetzungen und Abordnungen auf allen Ebenen der Beschäftigten. Daher muss die Entwicklung der Frauenquote in Leitungsämtern dieser Schulform prozessbegleitend beobachtet werden.

²¹ Differenz der Prozentangaben

Hauptschule								
Vergleichsjahre	2012 (01.06.2012)			2015 (15.04.2015)			Vergleich	Prognose ²² bis 2018
Beförderungs- und Funktionsämter	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Veränderung Frauenanteil in % ²³	Erhöhung Frauenanteil
Schulleitung	91	32	35	58	19	32,8	- 2,2	ja
Stellvertretung	82	35	43	34	12	35,3	-7,7	ja
Funktionsamt 2.HKR	3	2	67	2	2	100	33	-
Erstes Beförderungssamt (A 13)	92	42	46	119	69	58	12	-

Einstellungen von Lehrkräften an Hauptschulen					
Jahre	2010-2012	2013	2014	2015	2013-2015
Lehrkräfte	258	86	97	195	378
Frauen absolut	183	57	66	114	237
Frauenanteil %	70,9	66	68	58	62

Sinkt der Frauenanteil unter den Lehrkräften der Hauptschule insgesamt im Vergleichszeitraum um etwa 4%, zeichnet sich bei den Neueinstellungen ein deutlicherer Rückgang des Frauenanteils um durchschnittlich 9% ab. Insbesondere während der Laufzeit des 5. Frauenförderplans ergibt sich nach einem leichten Anstieg auf 68% im Jahr 2014 im Folgejahr ein Rückgang um 10% auf einen Frauenanteil von 58%.

Zum Ende des 4. Frauenförderplans sind noch 35 % der Schulleitungspositionen mit Frauen besetzt, am Ende der 5. Periode des Frauenförderplans beträgt die Quote 33%. Das Amt der stellvertretenden Schulleitung wird im Vergleichszeitraum zunächst noch zu 43% von Frauen wahrgenommen (Stand 01.06.2012), am Ende (Stand 15.04.2015) verbleiben 35% dieser Stellen in der Verantwortung von Frauen.

Die während der Laufzeit des 5. Frauenförderplans fortschreitenden Schulschließungen bewirken einen Rückgang der ausgewiesenen Hauptschulen von 100 am 01.06.2012 auf 88 Schulen am 15.04.2015. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Gründung neuer Sekundar- und Gesamtschulen wird sich dieser Prozess voraussichtlich kontinuierlich weiterentwickeln. Aus diesem Grund sind prognostische Aussagen zur Erhöhung des Frauenanteils im Leitungsbereich gewagt.

²² Strukturwandel und Auflösung von HS erzeugen eine nur bedingt zu treffende Prognose.

²³ Differenz der Prozentangaben

Realschule								
Vergleichsjahre	2012 (01.06.2012)			2015 (15.04.2015)			Vergleich	Prognose ²⁴ bis 2018
Beförderungs- und Funktionsämter	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Veränderung Frauenanteil in % ²⁵	Erhöhung Frauenanteil
Schulleitung	81	32	40	73	31	42,5	2,5	ja
Stellvertretung	74	35	40	63	23	36,5	-3,5	ja
Funktionsamt 2. RKR	54	2	63	48	30	62,5	-0,5	-
Erstes Beförderungsjahr (A 13)	-	-	-	451	284	63	-	-

Einstellungen von Lehrkräften an Realschulen					
Jahre	2010-2012	2013	2014	2015	2013-2015
Lehrkräfte	385	93	50	199	342
Frauen absolut	257	67	37	121	225
Frauenanteil %	66,8	72	74	60	65

Noch während des 4. Frauenförderplans verfügt die Realschule über einen Personalstand mit einem Frauenanteil von durchschnittlich 73%. Am Ende der 5. Periode beläuft sich der Frauenanteil auf 69%. Im gleichen Zeitraum sinkt der durchschnittliche Frauenanteil bei den Neueinstellungen minimal, allerdings zwischen den Jahren 2014 und 2015 um 6% von 74% auf 60%.

Auf der Ebene der Schulleitung ist ein minimaler Anstieg des Frauenanteils auf 43% vom Stichtag 01.06.2012 bis zum Stichtag 15.04.2015 ablesbar. Bei der Betrachtung der absoluten Zahlen zeigt sich, dass bei einem Verlust von acht Schulleiterstellen durch Schulschließungen (von 81 auf 73 Schulen) die anteilige Erhöhung bei den weiblichen Schulleitungen eher diesem Umstand geschuldet ist und weniger einem tatsächlichen, wenn auch minimalem Anstieg: Die Zahl der Männer in Schulleitungsfunktion sinkt vom Stichtag innerhalb der vierten Periode des Frauenförderplans von 49 auf 42 Schulleiter am Ende der 5. Periode, wohingegen im gleichen Zeitraum nur eine Schulleiterin weniger im Amt ist. Diese Entwicklung ist daher auf die Schulschließungen zurückzuführen und eher zufällig.

²⁴ Strukturwandel und Auflösung von RS erzeugen eine nur bedingt zu treffende Prognose.

²⁵ Differenz der Prozentangaben

Sekundarschule					
Stichtag		2015 (15.04.2015)			Prognose ²⁶ bis 2018
Beförderungs- und Funktionsämter		Perso- nen gesamt	Weib- lich absolut	%	Erhöhung Frauenan- teil
gD ²⁷ / hD	Schulleiter/in (A 15 Z)	0	0	-	ja
gD / hD	Schulleiter/in Stellvertreter/in (A 15)	9	3	33,3	ja
gD / hD	Schulleiter/in, Stellvertretung, Didaktische Leitung, (A 14 Z)	18	12	66,7	-
gD / hD	Stellvertretung, Didaktische Leitung, Abteilungsleitung >360 Schülerinnen/ Schüler, OStR/EG 14 h.D. (A 14)	13	5	38,5	ja
gD / hD	Didaktische Leitung, Abteilungsleitung < 360 Schülerinnen /Schüler, Koordinator/in (A 13 Z)	4	4	100	-
gD ²⁸	Schulleiter/in (A 15 Z)	0	0	0	-
gD	Schulleiter/in Stellvertreter/in (A 15)	9	3	33,3	ja
gD	Schulleiter/in, Stellvertretung, Didaktische Leitung, (A 14 Z)	19	12	63,2	-
gD	Stellvertretung, Didaktische Leitung, Abteilungsleitung >360 Schülerinnen/Schüler, OStR/EG 14 h.D. (A 14)	12	4	33,3	ja
gD	Didaktische Leitung, Abteilungsleitung < 360 Schülerin- nen/Schüler, Koordinator/in (A 13 Z)	4	4	100	-
gD	Lehrer/in (A 13/ EG 13 g.D.)	45	28	62,2	-
hD ²⁹	Schulleiter/in (A 15 Z)	0	0	0	-
hD	Schulleiter/in Stellvertreter/in (A 15)	0	0	0	-
hD	Schulleiter/in, Stellvertretung, Didaktische Leitung, (A 14 Z)	0	0	-	-
hD	Stellvertretung, Didaktische Leitung, Abteilungsleitung >360 Schülerinnen/Schüler, OStR/EG 14 h.D. (A 14)	1	1	100	-
hD	Didaktische Leitung, Abteilungsleitung < 360 Schülerin- nen/Schüler, Koordinator/in (A 13 Z)	0	0	-	-

Hinsichtlich der Stellenausschreibungen bei Beförderungsstellen wird für Sekundarschulen das Ausschreibungsverfahren der Gesamtschulen analog angewandt. Damit wird zwischen "offen" ausgeschriebenen Stellen, die sowohl für Bewerberinnen und Bewerber des gehobenen und des höheren Dienstes zugänglich sind, und allein für den gehobenen oder den höheren Dienst verfügbare Stellen unterschieden. Vor diesem Hintergrund erscheint es naheliegend, die Beförderungsstellen getrennt auszuweisen, um die jeweiligen Frauenquoten zu verdeutlichen. Die drei Farbbereiche in der Tabelle für die Sekundarschulen tragen dieser Absicht Rechnung.

²⁶ Strukturwandel und Auflösung von RS erzeugen eine nur bedingt zu treffende Prognose.

²⁷ Offen ausgeschriebene Stellen für Bewerber/innen des gehobenen und höheren Dienstes.

²⁸ Nur für Bewerber/innen des gehobenen Dienstes ausgeschrieben.

²⁹ Nur für Bewerber/innen des höheren Dienstes ausgeschrieben.

Da sich diese Schulform im Aufbau befindet, ist ein Vergleich mit den Daten aus der Laufzeit des vorherigen Frauenförderplans 2012-2015 nicht aussagekräftig. Ohnehin bewegen sich die derzeit vorliegenden Daten im Hinblick auf die Besetzung von Beförderungs- und Leitungsstellen in dieser Schulform noch in einem Bereich, der allenfalls eine grobe Einschätzung der Entwicklung des Frauen- und Männeranteils erlaubt.

Die Prognose wird zudem erschwert durch die erforderlichen Versetzungen aus auslaufend gestellten Schulen. Der Versorgungsaspekt und die Notwendigkeit der amtsgleichen Unterbringung gehen dabei nicht immer konform mit den Bemühungen um eine geschlechterparitätische Besetzung von Stellen innerhalb einer Schulform des Regierungsbezirks.

Einstellungen von Lehrkräften an Sekundarschulen				
Jahre	2013	2014	2015	2013-2015
Lehrkräfte	25	70	84	179
Frauen absolut	16	50	58	124
Frauenanteil %	64	71	69	69

Mit Stand vom 01.08.2012 sind an sechs neugegründeten Sekundarschulen zunächst insgesamt 54 Lehrkräfte tätig, davon 39 Frauen, was einer Frauenquote von 72% entspricht. Mit Datum vom 15.04.2015 beschäftigen die Sekundarschulen im Regierungsbezirk bereits 566 Lehrkräfte, davon sind 344 Frauen. Damit liegt der Frauenanteil bei 60%, obwohl während der 5. Periode des Frauenförderplans durchschnittlich 69% Frauen eingestellt werden. Allerdings ist die Versetzung von Lehrkräften aus auslaufend gestellten Schulen eine weitere bedeutungsvolle Einflussgröße, die hier nicht ausgewiesen wird.

Gymnasium								
Vergleichsjahre	2012 (01.06.2012)			2015 (15.04.2015)			Vergleich	Prognose bis 2018
Beförderungs- und Funktionsämter	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Veränderung Frauenanteil in %³⁰	Erhöhung Frauenanteil
Schulleitung	73	18	25	71	20	28	3	ja
Stellvertretung	72	19	26	71	23	32	6	ja
Funktionsamt (A 15)	363	114	31	246	97	40	9	ja
Erstes Beförderungsamt (A 14)	1.385	622	45	1.331	720	54	9	-

³⁰ Differenz der Prozentangaben

Einstellungen von Lehrkräften am Gymnasium					
Jahre	2010-2012	2013	2014	2015	2013-2015
Lehrkräfte	1051	248	120	464	832
Frauen absolut	620	146	69	283	498
Frauenanteil in %	59	58	57	60	59

Der Personalstand am Gymnasium stabilisiert sich im Vergleichszeitraum bei einem Frauenanteil von etwa 59%. Diese Entwicklung zeigt sich ebenfalls bei den Neueinstellungen, die sich sowohl im Jahr 2012 als auch 2015 bei einem durchschnittlichen Frauenanteil von 59% einpendeln.

Dagegen steigt während des 5. Frauenförderplans der Frauenanteil bei den A 14 Beförderungsstellen von 45% (Stand 01.06.2012) auf 54% (Stand 15.04.2015). Diese Positiventwicklung dürfte auf ein gestiegenes Interesse der Frauen an beruflicher Teilhabe und Professionalisierung zurückzuführen sein.

Bei den Funktionsämtern auf A-15 Ebene deutet der Prozentwert von 40% zum Stichtag 15.04.2015 auf eine Steigerung des Frauenanteils von 31% am 01.06.2012 hin. Allerdings sinkt die Anzahl der zur Verfügung stehenden A-15 Stellen in den Vergleichszeiträumen 2010-2012 und 2013-2015 von durchschnittlich 363 auf 246 Stellen. Der Anteil der Frauen in diesen Ämtern wird demgegenüber nur um 17 Personen gemindert. Demnach liegt nahe, dass der prozentuale Anstieg der Frauen in A-15-Funktionen dem verstärkten Ausscheiden von männlichen Stelleninhabern zuzurechnen ist.

Auf der Ebene der stellvertretenden Schulleitung sind im Vergleich zum Stand 2012 am Ende der 5. Periode des Frauenförderplans vier Frauen mehr im Amt. Dies entspricht einer prozentualen Steigerung um 6%. Allerdings konnte an einer Schule die Stelle der Stellvertretung nicht besetzt werden.

Das Amt der Schulleiterin bzw. des Schulleiters bleibt zum Ende der Laufzeit des Frauenförderplans 2013-2015 an zwei Gymnasien unbesetzt. Von den 2012 noch 73 besetzten Schulleitungsstellen am Gymnasium nehmen 18 Frauen die damit verbundenen Aufgaben wahr. Dies entspricht einer Frauenquote von 25%. Im Laufe des 5. Frauenförderplans können zwei weitere Frauen für die Übernahme des Amtes gewonnen werden, sodass sich die Frauenquote auf 28% verändert.

Eine weitere Steigerung der Teilhabe von Frauen an Beförderungsämtern im Gymnasium muss auch für den 6. Frauenförderplan ein Anliegen bleiben.

Gesamtschule									
Vergleichsjahre		2012 (01.06.2012)			2015 (15.04.2015)			Vergleich	Prognose bis 2018
Beförderungs- und Funktionsämter		Perso- nen- gesamt	Weib- lich absolut	%	Perso- nen- gesamt	Weib- lich absolut	%	Veränderung Frauenanteil in % ³¹	Erhö- hung Frauen- anteil
gD / hD	Schulleitung (A 16)	24	11	46	22	9	40,9	-5,1	ja
gD /hD	Stellvertretung (A 15 Z ³²)	24	7	29	27	10	37,4	8,4	ja
gD /hD	Didaktische Leitung, Ober- stufenleitung, Abt.-L. (A 15)	23	9	39	93	31	33,3	-5,7	ja
gD / hD	Abt.-L. in Sek.I (A 14 Z) >360 Schülerinnen/ Schüler	77	39	51	14	10	71,4	20,4	-
gD / hD	Abt.-L. od. Koord. Sek.I (A 14) mit 180-359 Schüle- rin- nen/Schülern	252	116	46	251	122	48,6	2,6	ja
gD³³	Schulleitung (A 16)	keine Angabe ³⁴			5	2	40	-	ja
gD	Stellvertretung (A 15 Z)				6	4	67	-	-
gD	Didaktische Leitung, Ober- stufenleitung, Abt.-L. (A 15)				15	5	33,3	-	ja
gD	Abt.-L. in Sek.I (A 14 Z) >360 Schüle- rin- nen/Schülern				12	9	75	-	-
gD	Abt.-L. od. Koord. Sek.I (A 14) mit 180-359 Schüle- rin- nen/Schülern				64	36	56,3	-	-
gD	Koord. A 13 (geh. D.)	164	90	55	248	150	60,5	5,5	-
hD³⁵	Schulleitung (A 16)	Keine Angabe im FFP 13-15 ³⁶			17	7	41,2	-	ja
hD	Stellvertretung (A 15 Z)				21	6	28,6	-	ja
hD	Didaktische Leitung, Ober- stufenleitung, Abt.-L. (A 15)				78	26	33,3	-	ja
hD	Abt.-L. in Sek.I (A 14 Z) >360 Schülerinnen/ Schüler				2	1	50	-	-
hD	Abt.-L. od. Koord. Sek.I (A 14) mit 180-359 Schüle- rin- nen/Schülern				187	86	46	-	ja

³¹ Differenz der Prozentangaben

³² "Z" = Zulage

³³ Nur für Bewerber/innen des gehobenen Dienstes ausgeschrieben.

³⁴ Die Unterscheidung in laufbahnoffenen auszuschreibende oder allein für den gehobenen bzw. höheren Dienst zur Verfügung stehende Beförderungsstellen wurde während der Laufzeit des FFP 13-15 getroffen, da die unterschiedlichen Frauenquoten somit die Grundlage für eine auf die Laufbahn bezogene Frauenförderung ermöglichen.

³⁵ Nur für Bewerber/innen des höheren Dienstes ausgeschrieben.

³⁶ Die Unterscheidung in laufbahnoffenen auszuschreibende oder allein für den gehobenen bzw. höheren Dienst zur Verfügung stehende Beförderungsstellen wurde während der Laufzeit des FFP 13-15 getroffen, da die unterschiedlichen Frauenquoten somit die Grundlage für eine auf die Laufbahn bezogene Frauenförderung ermöglichen.

Einstellungen von Lehrkräften in Gesamtschulen					
Jahre	2010-2012	2013	2014	2015	2013-2015
Lehrkräfte	279	109	142	228	479
Frauen absolut	187	74	98	136	308
Frauenanteil in %	67	67	69	59	64

Die Zahl der Gesamtschulen steigt während der Laufzeit des Frauenförderplans 2013-2015 von 24 auf 39 Schulen, die Zahl der Lehrkräfte von 2.020 auf 2.484 am 15.04.2015. Da sich die neuen Schulen im Aufbau befinden, ist in den nächsten Jahren ein weiterer Anstieg von Lehrkräften in Gesamtschulen zu erwarten. Dabei wird der Lehrkräftebedarf durch Neueinstellungen, aber auch durch Versetzungen z. B. aus auslaufend gestellten Haupt- und Realschulen gedeckt. Die Entwicklung der Frauenquoten muss daher aufmerksam begleitet werden.

Während der Laufzeit des 5. Frauenförderplans ergibt sich bei den Einstellungen eine leichte Senkung des Frauenanteils von 67 % Frauen in den Jahren 2010-2012 auf durchschnittlich 64 % in den Jahren 2013-2015. Der Gesamtanteil der Frauen in den Gesamtschulen beträgt zum Stichtag am 15.04.2015 61% und bewegt sich damit im Bereich des zum Stichtag 01.06.2012 festgestellten Wertes.

Die unterschiedlich farblich markierten Zeilen in der Übersichtstabelle der Beförderungssämter an Gesamtschulen weisen auf entweder offen für den gehobenen und höheren Dienst ausgeschriebene oder allein dem gehobenen bzw. höheren Dienst vorbehaltene Stellen hin. Diese Darstellungsweise erlaubt einen nach Dienstebenen differenzierten Nachweis der Frauenquote.

Auf der Schulleitungsebene ist mit 41% insgesamt eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben. Die genaue Verteilung zeigt sich durch Vergleich der A 16 Ämter mit einer Frauenquote von 41% im höheren Dienst gegenüber 40% im gehobenen Dienst. Gegenüber der vorausgehenden Periode des Frauenförderplans ist die Besetzung von Schulleitungsfunktion mit Frauen um 5% gesunken, allerdings weist die Tabelle mindestens zwei Schulleitungssämter weniger für 2015 aus.

Bei den Stellvertretenden Schulleitungen ist eine Frauenquote von 37% nachweisbar, im gehobenen Dienst mit 67% und im höheren Dienst dagegen mit nur 29%. Damit zeichnen sich unterschiedliche Anforderungen an die Frauenförderung bei der Ausschreibung von Beförderungsstellen für die Stellvertretung nach gehobenem und nach höherem Dienst ab. Die Didaktischen Leitungen befinden sich ebenfalls mit nur 33% in der Verantwortung von Frauen, hier allerdings im höheren und gehobenen Dienst gleichermaßen, sodass eine Anhebung der Frauenquote für diese Beförderungssämter während des 6. Frauenförderplans Ziel bleiben muss.

Berufskolleg								
Vergleichsjahre	2012 (01.06.2012)			2015 (15.04.2015)			Vergleich	Prognose bis 2018
Beförderungs- und Funktionsämter	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Veränderung Frauenanteil in % ³⁷	Erhöhung Frauenanteil
Schulleitung	38	5	13	34	7	20,6	7,6	ja
Stellvertretung	37	8	22	38	12	31,6	9,6	ja
Funktionsamt (A 15)	299	79	26	320	113	35,3	9,3	ja
Erstes Beförderungsammt (A 14)	1231	433	35	1209	480	39,7	4,7	ja

Einstellungen von Lehrkräften in Berufskollegs					
Jahre	2010-2012	2013	2014	2015	2013-2015
Lehrkräfte	441	137	196	308	641
Frauen absolut	256	82	126	170	378
Frauenanteil in %	58	59	64	55	58

Während der Laufzeit des 5. Frauenförderplans werden - wie schon während des 4. Frauenförderplans - mit durchschnittlich 58% mehr Frauen als Männer eingestellt. Bei einem in der Gesamtübersicht des Frauenförderplans 2013-2015 ausgewiesenen Frauenanteil an Berufskollegs von 46% am 01.06.2012 steigt somit der Frauenanteil um 2,3 Prozentpunkte auf 48% am 15.04.2015.

Auch der Anteil der Schulleiterinnen nimmt ebenfalls zu und zwar von 13% am 01.06.2012 auf 21% zum Stichtag 15.04.2015. Zum gleichen Stichtag sind vier Frauen mehr im Amt der Stellvertretung zu verzeichnen. Dies entspricht einer prozentualen Steigerung von 22% auf 31,6%. Die Prognose des 5. Frauenförderplans wird somit übertroffen. Eine weitere Erhöhung der Frauenquoten im Schulleitungs- und Stellvertretungsbereich während des 6. Frauenförderplans wird gezielt angestrebt.

Bei der Bewerbung um ein A15 bzw. ein A14 Beförderungsammt waren Frauen im Zeitraum 2013 - 2015 häufiger erfolgreich als in der vorausgehenden Periode des Frauenförderplans. Gleichwohl ist in allen Beförderungs- und Funktionsämtern im Berufskolleg weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen.

³⁷ Differenz der Prozentangaben

Frauenanteil in den Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL)

Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL)								
Vergleichsjahre	2012 (01.06.2012)			2015 (15.04.2015)			Vergleich	Prognose ³⁸ bis 2018
Beförderungs- und Funktionsämter	Persone gesamt	Weiblich absolut	%	Persone gesamt	Weiblich absolut	%	Veränderung Frauenanteil in % ³⁹	Erhöhung Frauenan teil
Studienseminarlei tung ⁴⁰	5	3	60	5	1	20	-40	ja
Seminarleitung ⁴¹	16	7	44	15	7	46,7	2,7 ⁴²	ja
davon:								
- Grundschule	4	3	75	4	3	75	-	-
- Sonderpädagogische Förderung	2	1	50	2	1	50	-	-
- HS / RS / GE / Sek. I ⁴³	3	1	33	3	1	33	-	ja
- GE / GY Sek. II ⁴⁴	5	1	20	4	1	25	5 ⁴⁵	ja
- Berufskolleg	2	1	50	2	1	50	-	-

In den fünf im Regierungsbezirk befindlichen Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung sind zum Stichtag 15.04.2015 auf der Ebene der Studienseminarleitung vier Männer und eine Frau tätig. Die vorhandenen sechzehn Seminarleitungsstellen sind nahezu paritätisch besetzt. Frauen müssen daher weiter ermutigt werden, sich auf Leitungsstellen im Geschäftsbereich der Lehrerausbildung zu bewerben.

Übersicht Vergleichsgruppen Beförderungsämter Fachleiter/innen ZfsL					
Zuordnung	Seminar	gesamt	weiblich ab solut	weiblich in %	Erhöhung Frauenanteil bis 2018
höherer Dienst	Gymnasium/Gesamtschule	195	94	48	ja
	Berufskolleg	45	20	44,4	ja
gehobener Dienst	Grundschule	79	71	89,9	-
	Sonderpädagogische Förde rung	34	22	64,7	-
	HS / RS / GE Sek. I	67	48	71,6	-

³⁸ Im Prognosezeitraum werden eine ZfsL-Leitungsstelle und eine Seminarleitungsstelle neu zu besetzen sein.

³⁹ Differenz der Prozentangaben

⁴⁰ ab dem 01.08.2011: Leitende Direktorin/Leitender Direktor eines Zentrums für schulpraktische Lehrerausbildung

⁴¹ ab dem 01.08.2011: Direktorin/Direktor an einem Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung

⁴² Abweichung, da eine Stelle unbesetzt ist

⁴³ HS = Hauptschule / RS = Realschule / GE = Gesamtschule / Sek. I = Sekundarstufe I

⁴⁴ GY = Gymnasium / Sek. II = Sekundarstufe II

⁴⁵ Abweichung, da eine Stelle unbesetzt ist

Die Übersicht über die Vergleichsgruppen bei den Beförderungssämtern für Fachleitungen zeigt bei Fachleiterinnen für Gymnasien/Gesamtschulen eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen mit einer Quote von 47% und bei den Fachleitungen für die Lehrerausbildung an Berufskollegs eine Frauenquote von 44,4%. Der Vergleich der Daten zum Stichtag 15.04.2015 mit den Zahlen des Stichtags 01.08.2012 weist auf eine Stagnation bei der Entwicklung der Frauenquote in der Laufzeit des 5. Frauenförderplans hin.

Frauen und Männer in Teilzeitbeschäftigung

Erstmalig erfasst der 6. Frauenförderplan die Verteilung der Teilzeitbeschäftigung im Regierungsbezirk nach Geschlechtern. Der Vergleich der Tabelle zum Frauenanteil unter der Gesamtzahl der Beschäftigten an den einzelnen Schulformen mit der Tabelle, die die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten und den jeweiligen Frauenanteil darlegt, erlaubt eine Einschätzung des Umfangs der Wahrnehmung von Teilzeitbeschäftigung durch Frauen und Männer, aber auch des Umfangs von Teilzeitbeschäftigung in den Schulformen.

Frauenanteil nach Schulformen im Regierungsbezirk Münster (Stand: 15.04.2015)								
Schulform	GS	FS	HS	RS	SK	GY	GE	BK
Anzahl Schulen	416	83	88	83	19	74	39	38
Lehrkräfte insgesamt	6489	2302	2147	2624	566	5025	2484	3791
Frauenanteil absolut	5980	1779	1456	1833	344	2994	1533	1846
Frauenanteil in %	92	77	67	69	60	59	61	48

Teilzeitbeschäftigte im Regierungsbezirk Münster nach Schulformen (Stand 15.04.2015)								
Schulform	GS	FS	HS	RS	SK	GY	GE	BK
gesamt ⁴⁶	2822	648	607	862	96	1381	585	871
Frauenanteil absolut	2772	598	539	783	87	1169	487	745
Frauenanteil in %	98	92	88	79	90	84	83	85

Insgesamt ist Teilzeitbeschäftigung dominant weiblich geprägt. Offensichtlich überwiegen bei der Entscheidung für Teilzeitbeschäftigung die Vorzüge, die diese für die Wahrnehmung von Betreuungs- und Erziehungsaufgaben wie auch Pflegeaufgaben oder die Freizeitgestaltung mit sich bringt. Frauen veranschlagen weniger die Konsequenzen, die sich daraus z.B. für die Altersversorgung ergeben können.

⁴⁶ Die Gesamtzahl weist abweichend von den Statistikwerten der folgenden Übersichten nur Lehrkräfte mit Teilzeit in Elternzeit aus, woraus sich rechnerische Abweichungen erklären lassen.

Übersicht zum Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei den unterschiedlichen Teilzeitformen (Stand 15.04.2015)									
Schulform		GS	FS	HS	RS	SK	GY	GE	BK
Altersteilzeit nach § 65 LBG (ATZ) ⁴⁷	gesamt	212	37	83	77	0	182	72	80
	Frauen absolut	197	25	55	53	0	88	33	40
	Frauen in %	92	67	66	68	0	48	45	50
TZ nach §§ 66/67 (familiäre Gründe)	gesamt	1760	399	205	384	75	708	247	476
	Frauen absolut	1748	382	193	360	44	641	224	441
	Frauen in %	99	95	94	93	58	90	90	92
TZ nach § 63 (voraussetzungslos)	gesamt	931	193	301	400	37	519	41	240
	Frauen absolut	911	178	276	369	35	427	36	204
	Frauen in %	97	92	91	92	94	82	87	85

Frauen nehmen Teilzeitbeschäftigung überwiegend aus familiären Gründen wahr. Der Anteil der Männer ist in dieser Hinsicht vernachlässigbar gering und beschränkt sich auf Einzelfälle. Dies gilt ebenso für die voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung. Eine Jahresfreistellung nehmen in den Schulformen Gymnasium, Gesamtschule und Berufskolleg zwar einige Männer mehr in Anspruch, allerdings bleiben die von Frauen gestellten Anträge in der Überzahl.

Wenn Männer sich mit Fragen der Teilzeit beschäftigen, so geschieht dies im Zusammenhang mit der Altersteilzeit. Insbesondere in den Schulformen Gymnasium, Gesamtschule und Berufskolleg liegt der Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten nach § 65 LBG bei 50%, an den übrigen etablierten Schulformen sind es mehrheitlich Frauen.

⁴⁷ Landesbeamtengesetz - LBG NRW vom 21.04.2009, Stand 02.06.2015

Teilzeitbeschäftigung in Verbindung mit der Übernahme von Leitungsaufgaben

Die folgenden Übersichten beleuchten die Zusammenhänge zwischen einer Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben bzw. eines Beförderungsamtes.

Vergleich der Teilzeitbeschäftigten in Funktionsstellen an Grundschulen (Stand 15.04.2015)								
Funktions- / Beförderungsamt	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Gesamt	Davon			Gesamt	Davon		
		Frauen	in %	Männer		Frauen	in %	Männer
Schulleitung	363	275	75	88	29	25	86	4
Stellvertretung	216	185	86	31	51	48	94	3

Vergleich der Teilzeitbeschäftigten in Funktionsstellen an Förderschulen (Stand 15.04.2015)								
Funktions- / Beförderungsamt	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Gesamt	Davon			Gesamt	Davon		
		Frauen	in %	Männer		Frauen	in %	Männer
Schulleitung	70	39	56	31	4	3	75	1
Stellvertretung	74	42	57	32	5	5	100	0

Vergleich der Teilzeitbeschäftigten in Funktionsstellen an Hauptschulen (Stand 15.04.2015)								
Funktions- / Beförderungsamt	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Gesamt	Davon			Gesamt	Davon		
		Frauen	in %	Männer		Frauen	in %	Männer
Schulleitung	58	19	32,8	39	1	1	100	0
Stellvertretung	34	12	35,3	22	2	2	100	0
Funktionsamt 2. HKR	2	2	100	0	0	0	0	0
A 13S1	119	69	58	50	18	14	77,8	4

Vergleich der Teilzeitbeschäftigten in Funktionsstellen an Realschulen (Stand 15.04.2015)								
Funktions- / Beförderungsam	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Gesamt	Davon			Gesamt	Davon		
		Frauen	in %	Männer		Frauen	in %	Männer
Schulleitung	73	31	42,5	42	1	1	100	0
Stellvertretung	63	23	36,5	40	2	2	100	0
Funktionsamt 2. RKR	48	30	62,5	18	9	9	100	0
A 13S1	451	284	63	167	143	123	86	20

Vergleich der Teilzeitbeschäftigten in Funktionsstellen an Sekundarschulen (Stand 15.04.2015)								
Funktions- / Beförderungsam	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Gesamt	Davon			Gesamt	Davon		
		Frauen	in %	Männer		Frauen	in %	Männer
Schulleitung	19	10	52,6	9	0	0	0	0
Stellvertretung	19	8	42,1	11	3	3	100	0
A 14	1	1	100	0	0	0	0	0
A 13S1	45	28	62,2	17	9	8	88,9	1

Vergleich der Teilzeitbeschäftigten in Funktionsstellen am Gymnasium (Stand 15.04.2015)								
Funktions- / Beförderungsam	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Gesamt	Davon			Gesamt	Davon		
		Frauen	in %	Männer		Frauen	in %	Männer
Schulleitung	71	20	28	51	2	1	50	1
Stellvertretung	71	23	32	48	0	-	-	-
Fachleitung	153	74	48	79	15	13	87	2
A 15	246	97	40	149	40	29	73	11
A 14	1331	720	54	611	411	345	84	66

Vergleich der Teilzeitbeschäftigten in Funktionsstellen an Gesamtschulen (Stand 15.04.2015)								
Funktions-/ Beförderungsamt	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Gesamt	Davon			Gesamt	Davon		
		Frauen	in %	Männer		Frauen	in %	Männer
Schulleitung	37	16	43,2	21	1	0	0	1
Stellvertretung	37	12	32,4	25	1	0	0	1
A 15	31	10	32,3	21	3	3	100	0
A 14	172	78	45,4	94	32	24	75	8
A 13S1	227	137	60,4	90	56	45	80,4	11

Vergleich der Teilzeitbeschäftigten in Funktionsstellen am Berufskolleg (Stand 15.04.2015)								
Funktions-/ Beförderungsamt	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Gesamt	Davon			Gesamt	Davon		
		Frauen	in %	Männer		Frauen	in %	Männer
Schulleitung	34	7	20,6	27	1	0	0	1
Stellvertretung	38	12	31,6	26	2	2	100	0
A 15 Fachleitung ZfsL	44	19	43,2	25	1	1	100	0
A 15 -F-	277	94	33,9	183	24	23	95,8	1
A 14	1209	480	39,7	729	253	207	81,8	46

Aus den schulformbezogenen Einzeltabellen lässt sich ein einheitliches Bild ableiten: Im Leitungsbereich wird sehr selten Teilzeitarbeit in Anspruch genommen. Wenn dennoch Teilzeitverträge geschlossen werden, geschieht dies in der Regel mit Frauen. Die selten von einzelnen Männern eingegangenen Teilzeitvereinbarungen kommen häufig vor dem Hintergrund von Altersteilzeit zustande. Die umfassenden Schulleitungsaufgaben werden offensichtlich als nicht verträglich mit einer Teilzeitbeschäftigung empfunden.

Teilnahme von Frauen und Männern an Leitungsförderungen

Mit Blick auf die künftige Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben bietet das Fortbildungsdezernat der Bezirksregierung Münster (Dezernat 46) spezielle Fortbildungsmodulare an. Die Teilnahme lässt sich differenziert nach Männern und Frauen betrachten, um unter Umständen vorsichtige Schlussfolgerungen daraus auf die spätere erfolgreiche Bewerbung und Teilhabe an Beförderungsstellen zu ziehen.

Schulleitungsqualifizierung (SLQ)									
Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	SK	BK	Σ
Gesamt	21	13	12	13	27	14	2	22	125
Männer	4	2	4	6	11	12	2	15	57
Frauen	17	11	8	7	16	2	0	7	68
Frauenquote	81%	85%	67%	54%	59%	14%	0%	32%	54%

Mittleres Management - Module 1 und 3 SLQ									
Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	SK	BK	Σ
Gesamt	15	11	18	16	32	13	2	30	139
Männer	4	5	9	8	15	4	1	18	65
Frauen	11	6	9	8	17	9	1	12	74
Frauenquote	73%	55%	50%	50%	53%	69%	50%	40%	53%

Orientierungsseminare									
Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	SK	BK	Σ
Gesamt	13	10	27	20	26	13	2	17	130
Männer	2	7	11	10	14	4	1	8	58
Frauen	11	3	16	10	12	9	1	9	72
Frauenquote	85%	30%	59%	50%	46%	69%	50%	53%	55%

Wie sich oben ablesen lässt, ist der Anteil der Frauen insgesamt zur Vorbereitung auf die Eignungsfeststellungsprüfung mit 54 % beachtlich. Auch die Orientierungsseminare und die Module 1 und 3 der Schulleiterqualifizierung zur Übernahme von Aufgaben in der erweiterten Schulleitung werden stark von Frauen angenommen.

Teilnahme von Frauen und Männern am Eignungsfeststellungsverfahren

Die Teilnahme von Frauen am Eignungsfeststellungsverfahren im Regierungsbezirk Münster (Zeitraum 01.01.2013 - 31.07.2015)									
Schulform	GS	FS	HS	RS	SK	GY	GE	BK	Σ
gesamt	2	11	13	17	0	19	11	10	83
Männer	0	3	9	11	0	14	10	8	55
Frauen	2	8	4	6	0	5	1	2	28
Frauen in %	100	73	31	38	0	26	9	20	34%

Davon heute in Schulleitung									
Schulform	GS	FS	HS	RS	SK	GY	GE	BK	Σ
gesamt	1	3	7	10	0	6	3	2	32
Männer	0	0	4	7	0	5	2	2	20
Frauen	1	3	3	3	0	1	1	0	12
Frauen in %	100	100	43	30	0	17	33	0	37,5%

Die Daten zur Teilnahme am Eignungsfeststellungsverfahren zeigen für fast alle Schulformen eine Dominanz der Männer im Rahmen der Teilnahme am Verfahren auf, aber auch sehr deutlich beim Erfolgsvergleich zur späteren Beauftragung als Schulleiterin/Schulleiter. Frauen werden während des 6. Frauenförderplans demnach sowohl bei der Anmeldung zur Teilnahme am EFV wie auch später bei der Bewerbung um eine ausgeschriebene Schulleitungsstelle zu unterstützen sein.

Fortbildungsmaßnahmen für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen unterstützen die Schulleitungen bei allen Personalmaßnahmen und müssen sich sowohl in rechtlicher als auch in kommunikativer Hinsicht professionalisieren können. Dazu bietet das Dezernat 46 spezielle Fortbildungen an, die im Einzelnen hinsichtlich der Anmeldezahlen Aufschluss darüber geben, wie stark bestimmte Themen wahrgenommen werden.

Thema: Die Rolle der AfG in der Grundschule									
Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	SK	BK	Σ
Anmeldungen	142	-	-	-	-	-	-	-	142
Teilnahme gesamt	130	-	-	-	-	-	-	-	130

Basismodul: Ansprechpartnerin - was nun?									
Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	SK	BK	Σ
Anmeldungen	35	13	13	15	9	5	9	9	107
Teilnahme gesamt	33	8	11	14	4	5	6	6	87

Thema: Gender Mainstreaming in der Schulpraxis									
Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	SK	BK	Σ
Anmeldungen	-	-	2	-	9	3	-	6	20
Teilnahme gesamt	-	-	1	-	3	2	-	6	12

Thema: Die Aufgabe der AfG bei Auswahlgesprächen zu Einstellungen und Beförderungen									
Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	SK	BK	Σ
Anmeldungen	6	5	5	4	6	1	3	11	41
Teilnahme gesamt	4	4	4	4	6	1	3	11	37

Thema: Sei mutig - Personalentwicklung gendergerecht gestalten									
Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	SK	BK	Σ
Anmeldungen	-	-	-	1	1	-	-	2	4
Teilnahme abgesagt	-	-	-	-	-	-	-	-	

Thema: Fit für die Gleichstellungsarbeit- Methoden und Techniken									
Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	SK	BK	Σ
Anmeldungen	3	1	4	4	6	1	1	5	25
Teilnahme gesamt	2	1	3	2	4	1	1	4	18

Thema: Die neue Rolle der AfG in der eigenverantwortlichen Schule									
Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	SK	BK	Σ
Anmeldungen	4	4	3	5	5	4	2	4	31
Teilnahme gesamt	2	4	3	2	4	4	2	4	25

Thema: Geschlechtergerechtigkeit in der Schule									
Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	SK	BK	Σ
Anmeldungen	3	1	-	1	5	-	-	3	13
Teilnahme gesamt	2	1	-	1	5	-	-	2	11

Thema: Schulscharfe Ausschreibungen									
Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	SK	BK	Σ
Anmeldungen	-	1	2	3	4	-	1	4	15
Teilnahme gesamt	-	1	2	3	4	-	1	4	15

Thema: Umgang mit schwierigen Situationen in der Gleichstellungsarbeit									
Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	SK	BK	Σ
Anmeldungen	-	-	2	-	-	-	-	3	5
Teilnahme abgesagt	-	-	-	-	-	-	-	-	

Thema: Karriereplanung: Berufsbiografische Selbstreflexion									
Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	SK	BK	Σ
Anmeldungen	-	-	-	1	-	-	-	1	2
Teilnahme abgesagt	-	-	-	-	-	-	-	-	

Die Übertragung von Dienstvorgesetzteigenschaften auf die Schulleitungen 2013 bzw. in den Grundschulen 2015 führte zu einer Steigerung der Nachfrage nach Fortbildungen zu den rechtlichen Grundlagen der Arbeit der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen, insbesondere aus den Grundschulen. Nicht nachgefragt wurden Fortbildungen zur Karriereplanung.

Die Erhebung der Bedarfe der Ansprechpartnerinnen im Rahmen der regelmäßigen Dienstbesprechungen wird in der Laufzeit des 6. Frauenförderplans verstärkt. Inhalte der Dienstbesprechungen der Gleichstellungsbeauftragten und der Fortbildungsangebote des Dezernats 46 werden gezielter abgestimmt.

Die Qualifizierung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen bleibt eine wichtige Gleichstellungsaufgabe, für die entsprechende Ressourcen zur Verfügung zu stellen sind.

Anhang 1 - Dokumente

Bestandsaufnahmen zur Umsetzung des Frauenförderplans 2013-2015

Im Folgenden sind die Instrumente für die Bestandsaufnahme zur Umsetzung der Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans 2013-2015 an den öffentlichen Schulen sowie an den Zentren für schulpraktische Lehrerbildung im Regierungsbezirk Münster mit allen Items und allen Antwortmöglichkeiten abgedruckt. Die Bestandsaufnahme wurde Internet basiert durchgeführt.

S. 74 - 79 Bestandsaufnahme für die öffentlichen Schulen

S. 80 - 84 Bestandsaufnahme an den Zentren für schulpraktische Lehrerbildung

Umsetzung des Frauenförderplans 2013 – 2015

Bestandsaufnahme für die öffentlichen Schulen im Regierungsbezirk Münster

Schulleiterin bzw. Schulleiter und Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen füllen den Bogen zur Bestandsaufnahme in gemeinsamer Verantwortung aus.

I. Das Tätigkeitsfeld der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

Bitte kreuzen Sie jeweils eine Antwortmöglichkeit an. Nur bei Item 8 sind mehrere Antworten zulässig.

1. An der Schule ist
 - eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt
 - keine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt.
2. An der Schule ist
 - Stellvertreterin für die Ansprechpartnerin bestellt
 - keine Stellvertreterin bestellt.
3. Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen erhält für ihre Aufgaben
 - eine Entlastung in Form von Zeitanteilen
 - eine Entlastung durch Entbindung von Aufgaben
 - keine Entlastung.
4. Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen ist
 - Lehrkraft in der Probezeit
 - Schulleitungsmitglied
 - Sonstige.
5. Zwischen Schulleitung und Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen finden
 - regelmäßige Besprechungstermine statt
 - anlassbezogenen Besprechungen statt
 - keine Besprechungen statt.
6. Die Schulleitung stellt der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen in der Regel Unterlagen über anstehende Personalmaßnahmen zur Verfügung und zwar:
 - frühzeitig und vollständig
 - von sich aus so früh wie möglich
 - auf Nachfrage.

7. Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen wirkt an Personalmaßnahmen mit Pflichtbeteiligung mit:

- umfassend
- teilweise
- selten oder nie.

Falls gewünscht, haben Sie in dem nachfolgenden Textfeld die Möglichkeit, Ihre Antwort zu 7 zu erläutern.

8. Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

- berät, unterstützt und gibt Impulse bei gleichstellungsrelevanten Aspekten von Unterricht und Schulleben, z.B. ... : *(Mehrfachantworten sind möglich)*
 - Schulprogrammentwicklung
 - Klassenbildung
 - Unterrichtsverteilung
 - Stundenplanung, Vertretungsplanung
 - Schülerbetriebspraktika
 - Fragen des koedukativen Unterrichts
 - Fortbildungsplanung
 - Sonstige

Falls Sie "Sonstige" angeklickt haben, nennen Sie bitte stichpunkthaft zutreffende Themenfelder.

- wirkt in der Regel nicht an den vorgenannten Aufgaben mit.

9. Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen berät und unterstützt Kolleginnen und Kollegen in gleichstellungsrelevanten Fragen. Auf Wunsch vermittelt sie bei entsprechenden Konflikten.

- häufig
- gelegentlich
- selten oder nie.

Dabei stehen folgende Themen im Vordergrund *(Bitte antworten Sie stichpunkthaft.)*:

II. Umsetzung der Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans 2013-2015 durch die öffentlichen Schulen⁴⁸

Zu Ihrer Orientierung werden die Ziele, Teilziele (beide im Fettdruck) und Maßnahmen des Frauenförderplans aufgeführt. Bitte nehmen Sie zu der Umsetzung der Maßnahmen in Ihrer Schule Stellung, indem Sie Zutreffendes anklicken.

1. Den unten genannten Zielgruppen sind die Herausforderungen und Chancen gleichstellungsrelevanter Themen bewusst. Sie gehen professionell damit um.

Der Frauenförderplan ist den Schulleitungen bekannt. Sie vermitteln die darin festgeschriebenen Ziele und Maßnahmen aktiv weiter.

Der FFP, seine Ziele und Maßnahmen wurden in der Lehrerkonferenz vorgestellt:

- umfassend erfolgt
- teilweise unter Schwerpunktsetzung erfolgt
- in Ansätzen erfolgt
- geplant, aber noch nicht erfolgt.

2. Gleichstellung und Gender Mainstreaming (GM) sind in der Schule verankert und umgesetzt.

2.1 Gleichstellung und Gender Mainstreaming (GM) werden in Konferenzen thematisiert. Ziele zur Umsetzung werden vereinbart.

Ein Handlungsrahmen zur Umsetzung von bedeutsamen Aspekten von Gender Mainstreaming wurde in einer Lehrerkonferenz erstellt:

- umfassend erfolgt
- teilweise erfolgt
- in Ansätzen erfolgt
- geplant, aber noch nicht erfolgt.

2.2 Geschlechtersensible Pädagogik und Bildungs- und Erziehungsangebote für Mädchen und Jungen sind im Schulprogramm der Schulen verankert. In den entsprechenden schulinternen Gremien sind Vereinbarungen zur Umsetzung getroffen.

Entsprechende schulische Bildungs- und Erziehungsangebote wurden erarbeitet:

- umfassend erfolgt
- teilweise erfolgt
- in Ansätzen erfolgt
- geplant, aber noch nicht erfolgt.

⁴⁸ Die fett markierten Texte lehnen sich eng an die Formulierung der Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans 2013 - 2015 der Bezirksregierung Münster an.

Vereinbarungen und Beschlüsse zur grundsätzlichen Umsetzung wurden in den schulischen Gremien (Lehrerkonferenz, Fachkonferenz, Schulkonferenz usw.) getroffen:

- umfassend erfolgt
- teilweise erfolgt
- in Ansätzen erfolgt
- geplant, aber noch nicht erfolgt.

3. Die Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden fortgeschrieben und umgesetzt.

3.1 Die schulformübergreifenden und schulformgebundenen Teilzeitempfehlungen sind in der Schule umgesetzt. Konkrete interne Vereinbarungen liegen vor.

Die Vereinbarungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer

- sind in der Schule umgesetzt bzw. aktualisiert
- sind in der Schule teilweise umgesetzt bzw. aktualisiert
- liegen im Entwurf vor
- sind in Planung.

3.2 Schulen sind über Vorteile und Konsequenzen von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubungen (z.B. Elternzeit, Pflegezeit) informiert und handeln bewusst im Sinne von Gender Mainstreaming.

Schulleitung und Kollegium achten die Gleichwertigkeit unterschiedlicher Lebens- und Berufskonzepte und die Rollen von Frauen und Männern in Familie und Berufsleben bei allen Maßnahmen und Entscheidungen in der Schule:

- Schulleitung und Kollegium überprüfen ihre eigenen Einstellungen und Haltungen regelmäßig darauf hin, ob diese zu sach- und gendergerechten Entscheidungen im Sinne sozialer Kohäsion beitragen. Die Schule macht auch deshalb ihre Entscheidungen transparent. Gender Mainstreaming ist in der Schule verankert.
- Verschiedene Lebens- und Berufskonzepte und ein unterschiedliches Rollenverständnis von Frauen und Männern in Familie und Beruf sind in der Schule weitgehend akzeptiert. Maßnahmen und Entscheidungen berücksichtigen in der Regel die Wirkungen auf Frauen und Männer vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen Lebens- und Berufsvorstellungen.
- Unterschiedliche Sichtweisen auf andere Lebens- und Berufskonzepte sowie Unterschiede im Rollenverständnis führen häufig dazu, dass schulische Maßnahmen und Entscheidungen kontrovers diskutiert werden und der Dissens nicht immer auflösbar ist.
- Die Belange von Frauen und Männern mit ihren unterschiedlichen Lebens- und Berufskonzepten und ihrem Rollenverständnis spielen bei schulischen Maßnahmen und Entscheidungen selten oder nie eine Rolle.

4. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungs- und Beförderungssämtern sowie bei Höhergruppierungen wird weiter abgebaut.

4.1 Der Anteil von Frauen in Leitungs- oder Beförderungssämtern wird erhöht.

Die Schulleitung berät interessierte Lehrerinnen:

- systematisch
- auf Nachfrage
- gelegentlich
- selten oder nie.

Die Vergabe von Aufgaben in der Schule ist transparent:

- immer
- vorrangig bei dauerhaften Aufgaben (gemäß Geschäftsverteilungsplan)
- gelegentlich
- selten oder nie.

Die Schulleitung unterstützt Lehrerinnen als potentielle Nachwuchsführungskräfte:

- immer
- auf Nachfrage
- gelegentlich
- selten oder nie.

Die Schulleitung ermöglicht Lehrerinnen die Wahrnehmung von außerschulischen Tätigkeitsfeldern, z.B. in der Schulaufsicht oder der Lehrerfortbildung:

- immer
- auf Nachfrage
- gelegentlich
- selten oder nie.

4.2 Teilzeitbeschäftigte werden dabei unterstützt, Leitungs- und Beförderungssämter zu übernehmen.

Die Schulleitung motiviert an Beförderungs- oder Leitungsstellen interessierte teilzeitbeschäftigte Frauen und unterstützt diese:

- grundsätzlich
- auf Nachfrage
- gelegentlich
- selten oder nie.

Die mit einem Beförderungssamt in der Schule verbundenen Aufgaben sind klar beschrieben. Eine dem Umfang des Beschäftigungsverhältnisses entsprechende anteilige Ausübung der Aufgaben ist möglich:

- immer
- auf Nachfrage
- gelegentlich
- selten oder nie.

In dem nachfolgenden Feld haben Sie - falls gewünscht - Gelegenheit, eine oder mehrere Ihrer Antworten im Abschnitt II zu erläutern.

Vielen Dank für Ihre Mühe!

Umsetzung des Frauenförderplans 2013 – 2015

Bestandsaufnahme an den Zentren für schulpraktische Lehrerbildung (ZfsL)
der Bezirksregierung Münster

Leitungen der Zentren für schulpraktische Lehrerbildung und Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen füllen den Bogen zur Bestandsaufnahme in gemeinsamer Verantwortung aus.

I. Das Tätigkeitsfeld der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

Bitte kreuzen Sie jeweils eine Antwortmöglichkeit an. Nur bei Item 4 sind mehrere Antworten zulässig.

1. An dem Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung (ZfsL) ist
 - eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt
 - keine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt.
2. An dem ZfsL ist
 - eine Vertretungsregelung abgesprochen und veröffentlicht
 - keine Vertretungsregelung abgesprochen und veröffentlicht.
3. Zwischen der Leitung des ZfsL oder der Seminarleitung und der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen finden
 - regelmäßige Besprechungstermine statt
 - anlassbezogenen Besprechungen statt
 - keine Besprechungen statt.
4. Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen
 - wirkt mit bei folgenden Maßnahmen und Aufgaben: *(Mehrfachantworten sind möglich)*
 - Beratung und Unterstützung der ZfsL-Leitung und der Seminarleitung zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags
 - Fortbildungsplanung für Seminarausbilder/-innen
 - Seminarprogrammentwicklung (z. B. Implementation der Aspekte geschlechtergerechten Unterrichts in allen Fach- und Kernseminaren)
 - Grundsätzen der geschlechtergerechten Sprache.
 - Beratung und Unterstützung der Lehramtsauszubildenden in gleichstellungsrelevanten Fragen
 - Zuweisung zu Ausbildungsschulen (§ 11 Abs. 2 und ZfsL § 20 OVP)
 - Einsatz im selbstständigen Unterricht (§ 11 Abs. 7 OVP)
 - Verlängerung des Vorbereitungsdienstes aus besonderen Gründen (§ 7 OVP); *Hinweis: Die verpflichtende Teilnahme der LAA an einem Beratungsgespräch mit der ZfsL-Leitung bleibt davon unberührt.*

- Probleme aufgrund sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (nicht als „Beschwerdestelle“ im Sinne des § 13 AGG)
- Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (u. a. zu Teilzeitbeschäftigung im berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst)
- allgemeine Fragen im Kontext des Abhängigkeitsverhältnisses von Schulleitungen und Ausbilderinnen/ Ausbildern im ZfsL

- Vermittlung bei Konflikten in Fragen der Gleichstellung

- Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landesprüfungsamts und der ausbildungsfachlichen bzw. schulformbezogenen Gleichstellungsbeauftragten der Bezirksregierung.

- wirkt nicht an den vorgenannten Maßnahmen oder Aufgaben mit.

Bitte fügen Sie in diesem Fall eine Begründung an:

5. Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen wird für Beratung und zur Unterstützung in gleichstellungsrelevanten Fragen und auf Wunsch bei Konflikten in Anspruch genommen. Dabei stehen folgende Themen im Vordergrund:

6. Die Bestandsaufnahme bezüglich der Umsetzung der im aktuellen Frauenförderplan verankerten Ziele und Maßnahmen geht auch mit seiner Fortschreibung für die nächste Periode 2016 - 2018 einher. Für eine adressaten- und bedarfsgerechte Fortschreibung sind Hinweise auf besondere Notwendigkeiten oder auf Wünschenswertes hilfreich. Sofern Sie Unterstützungswünsche im Hinblick auf die Umsetzung gleichstellungsrelevanter personeller und ausbildungsfachlicher Angelegenheiten in den Handlungsfeldern in Ihrem ZfsL haben, notieren Sie diese bitte schlagwortartig in dem unten stehenden Textfeld.

II. Umsetzung der Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans 2013-2015 durch die ZfsL⁴⁹

Zu Ihrer Orientierung werden die Ziele, Teilziele (im Fettdruck) und Maßnahmen des Frauenförderplans aufgeführt. Bitte nehmen Sie zur Umsetzung der Maßnahmen in Ihrem Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung Stellung, indem Sie Zutreffendes anklicken.

1. Den unten genannten Zielgruppen sind die Herausforderungen und Chancen gleichstellungsrelevanter Themen bewusst. Sie gehen professionell damit um.

Der Frauenförderplan ist den Leitungen der ZfsL bekannt. Sie vermitteln die darin festgeschriebenen Ziele und Maßnahmen aktiv weiter.

Der FFP, seine Ziele und Maßnahmen wurden in den Konferenzen der ZfsL vorgestellt:

- umfassend erfolgt
- teilweise unter Schwerpunktsetzung erfolgt
- in Ansätzen erfolgt
- geplant, aber noch nicht erfolgt.

2. Gleichstellung und Gender Mainstreaming (GM) sind im ZfsL verankert und umgesetzt.

2.1 Gleichstellung und Gender Mainstreaming (GM) werden in Dienstbesprechungen thematisiert. Ziele zur Umsetzung werden vereinbart.

Ein Handlungsrahmen zur Umsetzung von bedeutsamen Aspekten von Gender Mainstreaming wurde in einer Konferenz erstellt:

- umfassend erfolgt
- teilweise erfolgt
- in Ansätzen erfolgt
- geplant, aber noch nicht erfolgt.

2.2 Geschlechtersensible Pädagogik und Bildungs- und Erziehungsangebote für Mädchen und Jungen werden in der Seminausbildung der Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter thematisiert.

Entsprechende Handlungssituationen wurden bearbeitet:

- umfassend erfolgt
- teilweise erfolgt
- in Ansätzen erfolgt
- geplant, aber noch nicht erfolgt.

⁴⁹ Die fett markierten Texte lehnen sich eng an die Formulierung der Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans 2013 - 2015 der Bezirksregierung Münster an.

Vereinbarungen und Beschlüsse zur grundsätzlichen Umsetzung wurden in den Gremien der ZfsL (z.B. Seminarkonferenz getroffen):

- umfassend erfolgt
- teilweise erfolgt
- in Ansätzen erfolgt
- geplant, aber noch nicht erfolgt.

3. Die Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden fortgeschrieben und umgesetzt.

Die Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung sind über Vorteile und Konsequenzen von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubungen (z.B. Elternzeit, Pflegezeit) informiert und handeln bewusst im Sinne von Gender Mainstreaming.

Leitung und Kollegium achten die Gleichwertigkeit unterschiedlicher Lebens- und Berufskonzepte und die Rollen von Frauen und Männern in Familie und Berufsleben bei allen Maßnahmen und Entscheidungen im ZfsL:

- Leitung und Kollegium überprüfen ihre eigenen Einstellungen und Haltungen regelmäßig darauf hin, ob diese zu sach- und gendergerechten transparenten Entscheidungen im Sinne sozialer Kohäsion beitragen. Gender Mainstreaming ist im ZfsL verankert.
- Verschiedene Lebens- und Berufskonzepte und ein unterschiedliches Rollenverständnis von Frauen und Männern in Familie und Beruf sind in den ZfsL weitgehend akzeptiert. Maßnahmen und Entscheidungen berücksichtigen in der Regel die Wirkungen auf Frauen und Männer vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen Lebens- und Berufsvorstellungen.
- Unterschiedliche Sichtweisen auf andere Lebens- und Berufskonzepte sowie Unterschiede im Rollenverständnis führen häufig dazu, dass Maßnahmen und Entscheidungen kontrovers diskutiert werden und der Dissens nicht immer auflösbar ist.
- Die Belange von Frauen und Männern mit ihren unterschiedlichen Lebens- und Berufskonzepten und ihrem Rollenverständnis spielen bei Maßnahmen und Entscheidungen selten oder nie eine Rolle.

4. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungs- und Beförderungsmtern sowie bei Höhergruppierungen wird weiter abgebaut.

4.1 Der Anteil von Frauen in Leitungs- oder Beförderungsmtern wird erhöht.

Die Leitung des ZfsL berät interessierte Lehrerinnen:

- systematisch
- auf Nachfrage
- gelegentlich
- selten oder nie.

Die Vergabe von Aufgaben im ZfsL ist transparent:

- immer
- vorrangig bei dauerhaften Aufgaben (gemäß Geschäftsverteilungsplan)
- gelegentlich
- selten oder nie.

Die Leitung des ZfsL unterstützt Lehrerinnen als potentielle Nachwuchsführungskräfte:

- immer
- auf Nachfrage
- gelegentlich
- selten oder nie.

4.2 Teilzeitbeschäftigte werden dabei unterstützt, Leitungs- und Beförderungssämter zu übernehmen.

Die Leitung des ZfsL motiviert an Beförderungs- oder Leitungsstellen interessierte teilzeitbeschäftigte Frauen und unterstützt diese:

- grundsätzlich
- auf Nachfrage
- gelegentlich
- selten oder nie.

In dem nachfolgenden Textfeld haben Sie - falls gewünscht - Gelegenheit, eine oder mehrere Ihrer Antworten im Abschnitt II zu erläutern.

Vielen Dank für Ihre Mühe!

Anhang 2 - Literaturverzeichnis und Links

Links und Hinweise zu den Themenbereichen Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Im Folgenden werden exemplarisch Hinweise und Links aufgeführt, die der Orientierung in gleichstellungsrechtlichen Fragestellungen und grundsätzlich in den Themenbereichen Gleichstellung und Gender Mainstreaming dienen können. Darüber hinaus bietet die Seite „Gleichstellung“ im Rahmen des Internetauftritts der Schulabteilung der Bezirksregierung Münster weiterführende und auf die Bedarfe im Regierungsbezirk zugeschnittene Informationen an:

http://www.bezreg-muenster.nrw.de/de/schule_und_bildung/personalangelegenheiten_schule/gleichstellung/index.html

1. Rechtliche Grundlagen

- Schulgesetz, Verordnungen, Erlasse, Dienstrecht:

Bildungsportal des Schulministeriums:

www.schulministerium.nrw.de/docs/LehrkraftNRW/Gleichstellung/index.html

www.schulministerium.nrw.de/docs/LehrkraftNRW/Gleichstellung/Frauenfoerderung/index.html

- Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern NRW (LGG) und weitere Landesgesetze:

Geltende Gesetze und Verordnungen (SGV.NRW):

<https://recht.nrw.de> Hinweis: Suchbegriffe verwenden, z. B. "Landesgleichstellungsgesetz" oder

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&gld_nr=2&ugl_nr=2031&bes_id=4847&aufgehoben=N&menu=1&sg=#FN1

Verwaltungsvorschriften

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=1&gld_nr=2&ugl_nr=203&bes_id=158&menu=1&sg=0&aufgehoben=N&keyword=Landesgleichstellungsgesetz#det0

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):

<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf> oder <http://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

- Mutterschutzgesetz (MuschG):

<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/muschg/>

- Bundeserziehungsgeldgesetz (BEEG):

<http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/>

2. Informationsquellen und Arbeitshilfen

- Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer in Personalauswahlverfahren an Schulen - Leitfaden für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen, Gleichstellungsbeauftragte, Schulleiterinnen und Schulleiter

Bildungsportal des Schulministeriums: <http://www.schulministerium.nrw.de/BP/index.html>

- Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen an der eigenverantwortlichen Schule

Bildungsportal des Schulministeriums:

<http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/Gleichstellung/Gleichstellungsbeauftragte/AufgabenInSchuleUndStudienseminar/Kurzinformation.pdf>

- Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Bildungsportal des Schulministeriums:

<http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/Gleichstellung/Gleichstellungsbeauftragte/AufgabenInDerSchulaufsicht/AufgabenUndRechte/index.html>

- Frauenförderplan der Bezirksregierung Münster

http://www.bezreg-muenster.nrw.de/de/schule_und_bildung/personalangelegenheiten_schule/gleichstellung/index.html

- Frauenförderpläne aller Bezirksregierungen

Bildungsportal des Schulministeriums:

<http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/Gleichstellung/Gleichstellungsbeauftragte/AufgabenInDerSchulaufsicht/Frauenfoerderplaene.html>

- Newsletter *Gleichberechtigung am Arbeitsplatz – Schule und Studienseminar*

www.schulministerium.nrw.de/docs/Schulsystem/Grundlagen/Gender-Mainstreaming/Gleichstellung/Newsletter/index.html

- Wegweiser für Frauenthemen in NRW

<http://www.frauenrw.de/>

3. Gender Mainstreaming

- Detaillierte Beiträge zu einzelnen Arbeitsfeldern

Bildungsportal des Schulministeriums:

<http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/Gleichstellung/GenderMainstreaming/index.html>

- Reflexive Koedukation - Broschüre MSW NRW

Bildungsportal des Schulministeriums:

<http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/Gleichstellung/Koedukation21/Koedukation-Broschuere.pdf>

www.schulministerium.nrw.de/docs/Schulsystem/Grundlagen/Gender-Mainstreaming/Gleichstellung/Koedukation/index.html

<http://www.girls-day.de/>

<http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/>

<http://www.genderundschule.de/>

- Gender Mainstreaming

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

<http://www.gender-mainstreaming.net>

Gender Mainstreaming in der EU

<http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=en>

Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 18. Dezember 1979

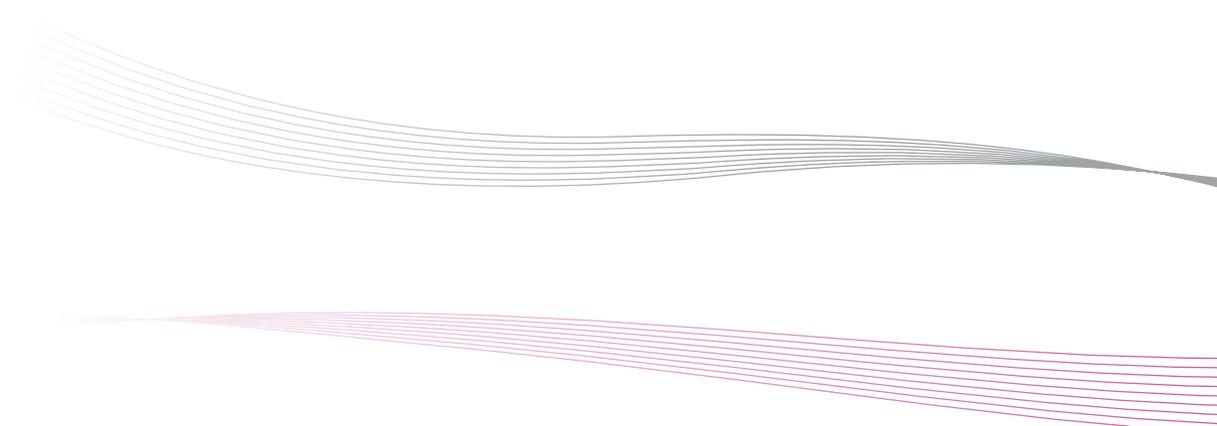
<http://www.auswaertiges-amt.de/cae/servlet/contentblob/357720/publicationFile/3625/BeseitigungDiskrFrau.pdf>

- Genderkompetenzzentrum - Kompetenz und Expertise auf dem Feld von Gleichstellung, Antidiskriminierung, Gender- und Queer-Themen: <http://www.genderkompetenzzentrum.de>
- Broschüre Unterwegs zur Gleichberechtigung
www.schulministerium.nrw.de/docs/Schulsystem/Grundlagen/Gender-Mainstreaming/Gleichstellung/Kontext/Broschuere2009.pdf
- Frauenförderpläne der Bezirksregierungen
<https://www.schulministerium.nrw.de/docs/Schulsystem/Grundlagen/Gender-Mainstreaming/Gleichstellung/Fuer-Gleichstellungsbeauftragte/Schulaufsicht/FFP-BezReg/index.html>

4. Fortbildungsmöglichkeiten

- Fortbildungsangebote der Bezirksregierung Münster für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen aller Schulformen unter:
http://www.bezreg-muenster.nrw.de/de/schule_und_bildung/lehrausbildung/lehrerfortbildung/lehrerfortbildung/index.html
- Fortbildungsangebote der Akademie "Mont-Cenis" in Herne
Fortbildungsakademie des Ministeriums für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen: <http://www.fortbildungsakademie.nrw.de>





Bezirksregierung Münster

Domplatz 1-3, 48143 Münster

Telefon: 0251 411-0

Telefax: 0251 411-82525

poststelle@brms.nrw.de

www.brms.nrw.de