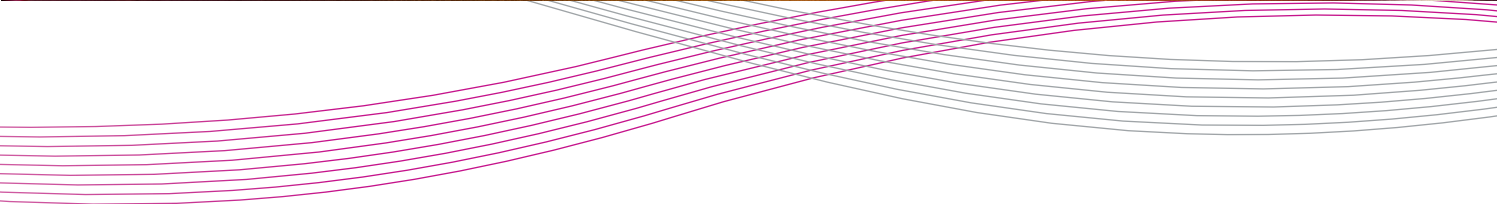




# Gendergerechtigkeit im Schulbereich

## Gleichstellungsplan 2019 – 2023

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



## **Impressum**

### **Gendergerechtigkeit im Schulbereich Gleichstellungsplan 2019 – 2023**

für die öffentlichen Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung im Regierungsbezirk Münster  
Stand: 1.1.2019

#### **Erarbeitet von:**

Inge Graf-Mannebach

mit Unterstützung durch:

Monika Appler

Karin Brand

Angelika Dopp

Barbara Küppers

Thomas Schmidt

Technische Unterstützung: Marion Kunze, Pressestelle

Bezirksregierung Münster | Domplatz 1–3 | 48143 Münster

Telefon: 0251 411-0 | Telefax: 0251 411-2525 | E-Mail: [poststelle@brms.nrw.de](mailto:poststelle@brms.nrw.de) | Internet: [www.brms.nrw.de](http://www.brms.nrw.de)

**Druck:** Druckerei der Bezirksregierung Münster

**Foto Titelseite:** Luigialberto/Fotolia

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>1 Einleitende Bemerkungen</b>	<b>6</b>
1.1 Rechtsgrundlagen	7
1.2 Geltungsbereich	8
<b>2 Gleichstellungsrelevante Entwicklungen in den Jahren 2016 - 2018</b>	<b>9</b>
2.1 Vorbemerkungen	9
2.2 Statistischer Überblick über die Besetzungssituation	10
2.3 Ergebnisse zur Umsetzung der Ziele des Frauenförderplans 2016 - 2018	32
<b>3 Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2019 - 2023</b>	<b>47</b>
3.1 Übersicht über die Ziele	47
3.2 Tabellarische Darstellung der Ziele, Teilziele und Maßnahmen für den Gleichstellungsplan 2019–2023	48
<b>4 Abschließende Anmerkungen der Verfasserin und Ausblick</b>	<b>62</b>
<b>Anhang 1 – Grafiken</b>	<b>63</b>
<b>Anhang 2 – Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>70</b>
<b>Anhang 3 – Literaturverzeichnis und Links</b>	<b>71</b>

## Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Förderung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit ist eine Gemeinschaftsaufgabe, der alle Arbeitsbereiche und Organisationseinheiten der Bezirksregierung Münster verpflichtet sind.

Die Schulabteilung der Bezirksregierung Münster schreibt dem Verfassungsauftrag aus Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken, einen hohen Stellenwert zu. Gleichberechtigung und Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern sollen hier gelebte Realität sein. Aufgrund des demographischen Wandels und des zunehmenden Lehrkräftemangels ist es für eine erfolgreiche Personalplanung und -entwicklung unabdingbar, familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Der hier vorliegende Gleichstellungsplan bietet Perspektiven und konkrete Ansatzpunkte zur Gleichstellung von weiblichen und männlichen Beschäftigten und für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Bereichen und Funktionen der Schulabteilung. Gleichzeitig sollen Frauen und Männer die Möglichkeit haben, Beruf, Familie und Pflege miteinander zu vereinbaren, ohne berufliche Nachteile in Kauf nehmen zu müssen. Die Bereitschaft männlicher Beschäftigter, die Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung in Anspruch zu nehmen, soll gestärkt und gefördert werden.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben (§ 5 (10) LGG). Gleichwohl ist eine Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen gesellschaftspolitischen, beruflichen und sonstigen Zusammenhängen des täglichen Lebens nur möglich, wenn dieses Ziel selbstverständlicher Bestandteil unseres Alltagshandelns wird. Daher sind neben den Führungskräften alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, an dieser Aufgabe aktiv mitzuwirken.

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan für die Jahre 2019 bis 2023 werden die Ziele des vorherigen Frauenförderplans evaluiert, und darauf aufbauend werden Ziele weiterverfolgt und Maßnahmen geplant, die das gesetzgeberische Anliegen der Gleichstellung von Frau und Mann fördern sollen.

Die Umbenennung von Frauenförderplan in Gleichstellungsplan macht eine erweiterte Perspektive deutlich: Es geht nicht mehr nur darum, für Frauen Gleichberechtigung herzustellen, vielmehr müssen zur Bewältigung der anstehenden Aufgaben im Bildungsbereich alle zur Verfügung stehenden Potenziale genutzt werden, und dies ist nur möglich, indem Gendergerechtigkeit hergestellt wird.

Eine weitere wichtige Facette des vorliegenden Gleichstellungsplans ist die Bestandsaufnahme und Zielformulierung hinsichtlich der Umsetzung gendersensibler Pädagogik an den Schulen im Regierungsbezirk Münster. Schülerinnen und Schüler haben zum einen ebenfalls

ein Recht auf gendergerechte Bildung und Beschulung, zum anderen sind sie als nachfolgende Generation wichtige Akteurinnen und Akteure, um Gender-Mainstreaming-Prozesse voranzubringen. In diesem Zusammenhang gilt es Genderkompetenz auf allen Ebenen zu entwickeln bzw. zu erweitern. Dies ist eine wichtige und zugleich herausfordernde gesamtgesellschaftliche Aufgabe, geht es doch darum, Haltungen zu verändern, gegebenenfalls „Komfortzonen“ zu verlassen und aktiv eine gerechte Gesellschaft der Vielfalt anzustreben.

Mit der erweiterten Geltungsdauer von 5 Jahren bietet der vorliegende Gleichstellungsplan allen Mitstreiterinnen und Mitstreitern Gelegenheit, an der Gestaltung einer gendergerechten Gesellschaft mitzuwirken.

Ich bedanke mich bei allen, die mit ihrem Engagement Gender-Mainstreaming-Prozesse voranbringen.



*Wolfgang Weber*

Abteilungsleiter der Abteilung 4

# 1 Einleitende Bemerkungen

Seit einigen Jahren ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Schulabteilung der Bezirksregierung Münster und in den Schulämtern des Regierungsbezirks fest verankert. Mit den Frauenförderplänen hat sich die Bezirksregierung Münster schon seit geraumer Zeit das Ziel gesetzt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu verbessern.

Die Entwicklung in den letzten Jahren zeigt, dass der Bereich Schule im Regierungsbezirk Münster dem Ziel der Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Frauen und Männern ein wesentliches Stück nähergekommen ist. So konnte der Anteil der Frauen, die Führungsaufgaben wahrnehmen, stetig erhöht werden.

Mit der jetzt vorliegenden Fortschreibung nach dem Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) wird der Frauenförderplan in Gleichstellungsplan umbenannt.

Der Gleichstellungsplan für die Jahre 2019 bis 2023 führt die Ziele und Maßnahmen des bisherigen Frauenförderplans mit erweiterter Perspektive fort: - Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, - Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, - Entwicklung von Genderkompetenz auf allen Ebenen.

Sie finden hier Daten, Fakten und Analysen zur Beschäftigungsstruktur an den Schulen des Regierungsbezirks Münster gemäß § 6 LGG. Diese zeigen die Repräsentanz von Frauen in den jeweiligen Bereichen und Funktionen. Darüber hinaus werden die im vorangegangenen Frauenförderplan gesetzten Ziele evaluiert, die entwickelten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung dargestellt und auf ihre Wirksamkeit überprüft.

Die konsequente Umsetzung des Gleichstellungsplans ist ein wesentliches Steuerungsinstrument, um das Querschnittsthema „Gleichstellung“ weiterzuentwickeln.

Es gilt, die Herausforderungen der Zukunft aufzugreifen und die Potenziale von Frauen und Männern gleichermaßen zu nutzen. Der jetzt schon deutliche Führungskräftemangel erfordert, dass die Schulabteilung diesen Aspekt berücksichtigt und als personalführende und -entwickelnde Stelle alle zur Verfügung stehenden Ressourcen aktiviert. Längst geht es nicht mehr nur um Frauenförderung, vielmehr ist das Problem der Beseitigung des Führungskräftemangels im Bereich Schule ohne die vermehrte Motivation von Frauen, sich dieser herausfordernden Aufgabe zu stellen, nicht möglich. Wenn es derzeit gesellschaftliche Realität ist, dass Frauen überwiegend familiäre Aufgaben wie Kinderbetreuung und Pflege von Familienangehörigen leisten, diese Frauen aber zur Besetzung von Leitungsstellen dringend benötigt werden, so ist es unumgänglich, Arbeitsplätze auch in Führung so zu gestalten, dass sie im Hinblick auf Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege attraktiv sind.

Bewährte Strategien und innovative Projekte wie „Mentoring“ oder „Topsharing“ sind notwendig und sollten ausgebaut werden, um dem Ziel der gendergerechten Personalentwicklung näher zu kommen.

Gender Mainstreaming beinhaltet über den Aspekt der Personalentwicklung hinaus, dass die Begriffe „Gleichstellung“ und „Gendergerechtigkeit“ als Facetten des Themas „Diversität als Chance und Herausforderung“ zu sehen sind. Genderkompetenz auf allen Ebenen beinhaltet eine erweiterte Kompetenz im Bereich Umgang mit Heterogenität. „Gender Mainstreaming in der Schule bedeutet: Alle Aktivitäten sind darauf ausgerichtet, Mädchen und Jungen, [*Frauen und Männer* (Ergänzung der Verfasserin)], zu einer selbstbestimmten und sozial verantwortungsbewussten Lebensgestaltung zu befähigen – unabhängig von tradierten Geschlechterrollen.“ (MSW 2015a, S. 3).

So soll es im folgenden Gleichstellungsplan auch um Schulentwicklung im Hinblick auf gendersensiblen Unterricht gehen mit dem Ziel, Schulen bei ihrer herausfordernden Arbeit in Bezug auf Umgang mit Heterogenität zu unterstützen.

Hier gilt es, Genderkompetenz nicht als zusätzliche Aufgabe für die Lehrkräfte zu sehen, sondern als Teil der Lösung bei der Unterrichtung von heterogenen Lerngruppen zu erkennen und zu nutzen.

Um diesem Ziel näherzukommen, ist es wichtig, dass alle Beteiligten der Schulabteilung ihre Kräfte bündeln und in abgestimmten Verfahren daran arbeiten, Lehrkräfte zu stärken, indem sie gute und mit ihrer persönlichen Situation kompatible Arbeitsbedingungen erhalten und indem sie durch entwicklungsförderliche Leitungsstrukturen an den Schulen, durch Fort- und Weiterbildung und gelungenes Gesundheitsmanagement dabei unterstützt und dazu motiviert werden, Gender-Mainstreaming-Prozesse im Sinne von „Vielfalt ist eine Bereicherung“ an Schulen voranzubringen.

Der hier vorliegende Gleichstellungsplan möchte durch die Zielsetzungen und die Auswahl der Maßnahmen einen Beitrag dazu leisten, Schulen in ihrer Ganzheit, und somit auch perspektivisch die Gesellschaft, Schritt für Schritt ein wenig (gender-)gerechter zu machen.

## 1.1 Rechtsgrundlagen

Zahlreiche Grundlagen aus dem Europarecht, dem Bundesrecht und dem Landesrecht bilden die Basis des Auftrags zur Gleichstellung von Frau und Mann:

Bundes- und Europarecht:

- Vertrag von Lissabon (EU-Recht)
- Grundgesetz, Art. 3 Abs. 2 (GG)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Landesrecht:

- Landesbeamtengesetz (LBG)
- Schulgesetz (SchulG)
- Landesgleichstellungsgesetz (LGG)
- Allgemeine Dienstordnung (ADO)
- Richtlinien für die Dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte sowie der Leiterinnen und Leiter an öffentlichen Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung des für Schule zuständigen Ministeriums (RdErl. d. MSB)



„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Mit dieser eindeutigen Regelung des Artikels 3 Abs. 2 des Grundgesetzes wird der Staat in die Pflicht genommen, Gleichberechtigung zu einer gesellschaftlichen Realität zu machen.

Mit dem Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) soll der Verwirklichung dieses Grundrechtes Rechnung getragen werden. Es ist Grundlage für die Umsetzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes und Handlungsrahmen für die Dienststelle. Durch die Novellierung im Dezember 2016 soll dieser Auftrag noch wirkungsvoller umgesetzt werden. Es ist weiterhin ein Gleichstellungsplan (vormals Frauenförderplan) zu erstellen. Dieser soll vorhandene Strukturen und die daraus ggf. ableitbaren Benachteiligungsmechanismen erkennen helfen und Möglichkeiten zur Veränderung aufzeigen. Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechtes nicht diskriminiert werden. Die im Gleichstellungsplan beschriebenen Maßnahmen stehen nicht im Widerspruch zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Eine unterschiedliche Behandlung ist danach zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen. Die Rechte und Pflichten des Personalrates nach den Vorschriften des Landespersonalvertretungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LPVG NRW) und andere gesetzliche Bestimmungen, z. B. für Menschen mit Behinderung, bleiben unberührt.

## **1.2 Geltungsbereich**

Der hier vorgelegte Gleichstellungsplan hat seinen Geltungsbereich im Rahmen der Schulabteilung der Bezirksregierung Münster und ist sowohl ein Plan zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern an öffentlichen Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung im Regierungsbezirk Münster als auch ein Plan zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming-Prozessen an den Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung insgesamt. Er ist für die Dauer von 5 Jahren ausgelegt, eine Zwischenerhebung erfolgt nach 2 Jahren.

Ergänzend sei noch angemerkt, dass in diesem Gleichstellungsplan gemäß § 4 LGG entweder geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet werden, wohl wissend, dass damit das dritte Geschlecht bzw. Menschen mit einer queeren Geschlechtsidentität unberücksichtigt bleiben. Es sei zumindest an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass der Gleichstellungsplan 2019–2023 sich selbstverständlich Menschen jedweder Geschlechtsidentität verpflichtet sieht.



## 2 Gleichstellungsrelevante Entwicklungen in den Jahren 2016–2018

### 2.1 Vorbemerkungen

Die Darstellung der Ergebnisse zur Umsetzung der Ziele des vorherigen Frauenförderplans erfolgt auf der Grundlage umfassender Bestandsaufnahmen.

Es wird im Folgenden zunächst ein vollständiger statistischer Überblick über die Besetzungssituation an den Schulen und der Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung des Regierungsbezirks Münster zum Stichtag 15.04.2018 gegeben. Daraus lässt sich der Grad der Umsetzung einer geschlechtergerechten Personalentwicklung ablesen.

### Besonderheiten in der 6. Periode des Frauenförderplans

Die Laufzeit des Frauenförderplans 2016 - 2018 ist nach wie vor von weiteren Veränderungen in der Schullandschaft durch Neugründung und Schließungen von Schulen sowie durch die Neuausrichtung der Schulen unter dem Gesichtspunkt des inklusiven Bildungssystems geprägt. Diese Entwicklungen zeigen auch Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit im Regierungsbezirk Münster, insbesondere im Zusammenhang mit unterschiedlichen Bedarfen der verschiedenen Schulformen bei der Personalbewirtschaftung:

- So haben Schulen, die neu errichtet werden, wie z.B. Sekundarschulen oder 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 Schulen mit verschiedenen Teilstandorten erfahren, müssen ggf. Personal abbauen oder Lehrkräfte anderer Förderschulen aufnehmen. Neben den Versetzungen und/ oder Abordnungen an andere Förderschulen 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.
- An Schulen, die sich durch das Gemeinsame Lernen von Schülerinnen und Schülern mit und ohne sonderpädagogischen Unterstützungsbedarf pädagogisch, didaktisch-methodisch und schulorganisatorisch neu orientieren, verändert sich die Personalzusammensetzung und neue Formen der Zusammenarbeit werden notwendig. Das gilt gleichermaßen für Schulen, die sich der Aufgabe der Beschulung zugewanderter junger Menschen stellen.

Diese Veränderungsprozesse gehen mit einer Vielzahl an Abordnungen, Versetzungen von Lehrkräften und Leitungspersonal und kommissarischen Beauftragungen mit Schulleitungsaufgaben 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 mit dem Personal versorgt sind, das sie für einen reibungslosen Schulbetrieb und die Gewährleistung qualitativer Erziehung und Bildung der Schülerinnen und Schüler benötigen - auch vor dem Hintergrund bestehenden und zu erwartenden Lehrkräftemangels. Gleichzeitig gilt es, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege für die einzelnen Lehrkräfte im Blick zu haben.

In den hierzu eingerichteten Arbeitsgruppen werden anstehende Fragen und Probleme aufgegriffen und Entscheidungen vorbereitet. Die Gleichstellungsbeauftragte ist dabei von Beginn an und kontinuierlich in diesen Prozess einbezogen.

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. Hierbei ist es eine besondere Herausforderung gleichstellungsrelevante Aspekte wie eine der Frauenförderung dienliche Personalplanung im Blick zu behalten.

Die enge und kontinuierliche prozessbegleitende Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten und die Festschreibung aller notwendigen Verfahrensschritte in konkrete Vereinbarungen ist bei der Umsetzung der komplexen Anforderungen besonders hilfreich und wird in der Bezirksregierung Münster erfolgreich umgesetzt.

## **2.2 Statistischer Überblick über die Besetzungssituation**

Statistische Daten zum Anteil der Frauen in den Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung insgesamt, in Beförderungs- 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.

### **Datenübersicht über den Frauenanteil im Regierungsbezirk und landesweit**

Nachfolgend werden die zum Stichtag 15.04.2018 im Regierungsbezirk Münster erhobenen Personaldaten dargelegt, um nachvollziehbar zu machen, inwieweit die angestrebte Anhebung der Frauenquoten bei Einstellungen sowie Beförderungs- und Leitungsämtern in den einzelnen Schulformen umgesetzt werden konnte. Um eine etwaige Entwicklung im Zeitraum des vorangegangenen Frauenförderplans erkennbar zu machen, sind die statistischen Daten zum Erhebungsstichtag 15.04.2015 in der Datenübersicht mit aufgeführt. Um eine Einordnung des Regierungsbezirks Münster im Vergleich zur landesweiten Entwicklung vornehmen

zu können, werden die zum Stichtag 01.08.2018 vom Land erhobenen Daten hinsichtlich der Frauenquote bei Lehrkräften insgesamt und bei der Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben im Besonderen dargestellt.

Die folgenden Gesamtübersichten der Bezirksregierung Münster beziehen sich ausschließlich auf öffentliche Schulen und liefern einen Überblick über

- die Anzahl der Schulen pro Schulform,
- den absoluten Frauenanteil in den einzelnen Schulformen,
- den prozentualen Frauenanteil bezogen auf die besetzten Stellen,
- die Anzahl der durch Schulleiterinnen/ Stellvertreterinnen besetzten Leitungspositionen,
- die proportionale Teilhabe von Frauen in Schulleitung in % der besetzten Stellen,
- eine Standortbestimmung für den Regierungsbezirk Münster im Landesvergleich bezogen auf den Anteil weiblicher Lehrkräfte in den einzelnen Schulformen und den Frauenanteil an Leitungsämtern.

Die in den folgenden Tabellen rot ausgewiesenen Zahlen machen auf eine Frauenquote unter 50 % aufmerksam.

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

<b>Gesamtübersicht über den Frauenanteil in den einzelnen Schulformen im Regierungsbezirk Münster (Stand am 15.04.2018)</b>								
Schulform	GS	FS	HS	RS	SK	GE	GY	BK
Anzahl der Schulen	404	61	62	68	25	43	74	37
Lehrkräfte insgesamt	6.787	1.966	1.463	2.065	1.251	3.257	4.908	3.925
Frauenanteil absolut	6.221	1.551	1.008	1.469	884	2.077	2.972	2.016
Frauenanteil absolut am 15.04.2015	5.980	1.779	1.456	1.833	344	1.533	2.994	1.846
Frauenanteil in %	92	79	69	71	71	64	61	51
Frauenanteil in % am 15.04.2015	92	77	67	69	60	61	59	48

Die ermittelten Personaldaten weisen für den Regierungsbezirk Münster in allen Schulformen einen hohen, mehr oder weniger deutlich über 50 % liegenden Anteil weiblicher Lehrkräfte

aus. Gegenüber dem Bericht zum Frauenförderplan 2016-2018 sind lediglich in der Schulform Sekundarschule deutliche Veränderungen zu erkennen - hier steigt der Frauenanteil von 60 % auf 71 %. Der Anteil weiblicher Lehrkräfte an Berufskollegs ist auf 51 % angestiegen.

<b>Anteil der weiblichen Lehrkräfte landesweit nach Schulformen (Stand: 01.08.2018) MSB Referat 124 - Auszug aus der Stellendatei StD 881<sup>1</sup></b>								
Schulform	GS	FS	HS	RS	SK*	GE	GY	BK
Lehrkräfte insgesamt	46.649	15.347	7.070	13.286	5.694	24.920	33.921	23.534
Frauenanteil absolut	42.403	11.904	4.836	9.223	3.954	16.174	20.918	12.497
Frauenanteil in %	90,9	77,6	68,4	69,4	69,4	64,9	61,7	53,1
Frauenanteil in % am 05.01.2015	91,0	76,6	67,0	68,7	k.A.	63,0	59,8	49,9

Die mit Stand vom 01.08.2018 durch das Ministerium für Schule und Bildung, Referat 124, der landesweiten Stellendatei entnommenen Personaldaten entsprechen weitgehend den im Regierungsbezirk Münster im selben Jahr erzielten anteiligen Ergebnissen bei der Stellenbesetzung.

\*hier eingeschlossen: Modellversuche PRIMUS-Schule und Gemeinschaftsschulen

<sup>1</sup> 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. Quelle: Stellendatei 881= Zahlfälle am Stichtag

Frauenanteil in Leitungsämtern im Regierungsbezirk Münster nach Schulformen (Stand am 15.04.2018)								
Schulform	GS	FS	HS	RS	SK	GE	GY	BK
Schulleiterinnen absolut	262	29	13	29	8	18	24	12
Schulleiterinnen absolut am 15.04.2015	274	39	19	31	5	9	20	7
Schulleiterinnen in %	78	55	41	53	32	42	34	32
Schulleiterinnen in % am 15.04.2015	75	56	33	43	46	41	28	21
Stellvertreterinnen absolut	169	25	16	18	9	12	25	15
Stellvertreterinnen absolut am 15.04.2015	185	42	12	23	12	10	23	12
Stellvertreterinnen in %	88	54	53	38	36	28	40	44
Stellvertreterinnen in % am 15.04.2015	86	57	35	37	57	37	32	32

Beförderungs- und Funktionsämter – hier Schulleiterinnen und Stellvertreterinnen – sind mit Ausnahme der Grund,- Real- und Förderschulen unterhältig mit Frauen besetzt.

Der Anteil weiblicher Schulleitungen ist seit der Erhebung im letzten Frauenförderplan (Stichtag 15.04.2015) mit Ausnahme der Förderschulen und Sekundarschulen gestiegen, besonders deutlich in den Schulformen Berufskolleg und Hauptschule. Gleichwohl gibt es weiterhin Entwicklungsbedarfe, liegt doch der Anteil an Schulleiterinnen in den Schulformen Hauptschule, Sekundarschule, Gymnasium, Gesamtschule und Berufskolleg deutlich unter 50 %.

Auch an den Schulformen Grundschule, Förderschule und Realschule, an denen der Frauenanteil in Schulleitung über 50 % liegt, sind noch Entwicklungspotenziale, setzt man den Anteil weiblicher Lehrkräfte insgesamt (an diesen Schulformen zwischen 71 % und 91 %) in Relation zum Anteil an mit Frauen besetzten Schulleitungsstellen.

Hinsichtlich des Anteils der weiblichen Stellvertretungen weisen die Schulformen Realschule, Sekundarschule, Gymnasium, Gesamtschule und Berufskolleg eine Quote von unter 50 % auf. Bemerkenswert ist die Tatsache, dass in den Schulformen Sekundarschule und Gesamtschule im Vergleich zur letzten Erhebung der Anteil an Stellvertreterinnen deutlich gesunken ist. Hier gilt es schulformspezifisch Ursachenforschung zu betreiben.

Stellen/ Beförderungsämter mit einer Unterrepräsentanz von Frauen bedürfen einer besonderen Aufmerksamkeit. Es gilt weiterhin das Ziel, die %-Sätze anzuheben und insbesondere auch einzelne Schulen mit einer auffällig niedrigen Frauenquote bei den Beförderungsämtern

entsprechend schulfachlich zu beraten. Hierzu ist es notwendig, die einzelnen Schulen statistisch in den Blick zu nehmen und Schulen mit außergewöhnlich niedriger Frauenquote zu identifizieren, um zielgerichtet beraten zu können.

Landesweiter Frauenanteil in Leitungsämtern nach Schulformen (Stand: 01.08.2018) MSB Referat 124 - Auszug aus der Stellendatei StD 8811								
Schulform	GS	FS	HS	RS	SK	GE	GY	BK
Schulleiterinnen absolut	1.925	130	88	177	63	125	153	70
Schulleiterinnen in %	81,0	53,9	48,9	53,0	55,8	43,6	32,3	31,4
Schulleiterinnen in % am 05.01.2015	76,6	49,5	43	44,5	k.A.	39,3	30,9	28,9
Stellvertreterinnen absolut	1.215	194	61	266	43	109	142	83
Stellvertreterinnen in %	89,1	57,6	55,5	51,7	44,8	39,4	34,6	39,2
Stellvertreterinnen in % am 05.01.2015	86,8	58,5	50,0	51,0	k.A.	44,6	29,0	28,2

Hinsichtlich der Frauenanteile bei der Besetzung von Schulleitungsstellen zeigt sich im Landesvergleich, dass die Bezirksregierung Münster bei den Schulformen Grundschule und Hauptschule eine niedrigere Frauenquote aufweist als der Landesdurchschnitt. An den Gymnasien ist die Quote der Frauen in Schulleitung im Regierungsbezirk Münster etwas höher als im Landesvergleich, insbesondere ist im Vergleich zur Erhebung im April 2015 im Regierungsbezirk Münster ein stärkerer Anstieg als im Land zu verzeichnen.

### Frauenanteil in den einzelnen Schulformen im Regierungsbezirk Münster

Die in den folgenden Tabellen für jede Schulform dargestellte Beschäftigtenstruktur 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.

Derzeit haben einige Schulen keine Schulleitung. Die mit der kommissarischen Leitung einer Schule beauftragten Personen aus dem Lehrerkollegium sind in die nachfolgenden Tabellen nicht eingerechnet.

<b>Grundschule</b>						
Vergleichsjahre (Stichtage)	2018 (15.04.2018)			2015 (15.04.2015)		
Beförderungs- und Funktionsämter	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%
Schulleitung	335	262	78	363	274	75
Stellvertretung	193	169	88	216	185	86

<b>Einstellungen von Lehrkräften in der Grundschule</b>			
Vergleichsjahre	2010-2012	2013-2015	2016-2018
Lehrkräfte	634	985	807
Frauen absolut	588	889	686
Frauenanteil %	94,7	90,2	85

Der zu beobachtende Anstieg männlicher Lehrkräfte an Grundschulen ist im Sinne von Gleichstellung und zur Einleitung von Gender-Mainstreaming-Prozessen begrüßenswert und sollte möglichst noch weiter ausgebaut werden.

<b>Förderschule</b>						
Vergleichsjahre (Stichtage)	2018 (15.04.2018)			2015 (15.04.2015)		
Beförderungs- und Funktionsämter	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%
Schulleitung	53	29	55	70	39	56
Stellvertretung	46	25	54	74	42	57

<b>Einstellungen von Lehrkräften in der Förderschule</b>			
Vergleichsjahre	2010-2012	2013-2015	2016-2018
Lehrkräfte	293	334	219
Frauen absolut	231	259	158
Frauenanteil %	78,8	77,5	72,1

Förderschulen sind mit einem Frauenanteil von 79 % in den Kollegien stark weiblich geprägt. Die Besetzung von Schulleitungsstellen durch Frauen ist während der Laufzeit des sechsten Frauenförderplans von 56 auf 55 % gesunken. Die Wahrnehmung von mehr Schulleitungsaufgaben durch Frauen als eine konsequente Auswirkung dieses insgesamt hohen Anteils an weiblichen Lehrkräften ist hier anzustreben.

Die Förderschulen befinden sich in einer Umbruchsituation und sind vom Strukturwandel durch zahlreiche auslaufend gestellte Schulen stark erfasst. Versetzungsmaßnahmen und Abordnungen gehören für die Lehrkräfte zum alltäglichen Erleben. Die sich aus diesem Prozess ergebenden Folgen für die Frauenförderung und Erhöhung der Frauenquote in Leitungsämtern sind nicht absehbar.



<b>Hauptschule</b>						
Vergleichsjahre (Stichtage)	2018 (15.04.2018)			2015 (15.04.2015)		
Beförderungs- und Funktions- ämter	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%
Schulleitung	32	13	40,6	58	19	32,8
Stellvertretung	30	16	53,3	34	12	35,3
Funktionsamt 2.HKR <sup>2</sup>	2	1	50	2	2	100
Erstes Beförderungsamt (A 13)	65	36	55,4	119	69	58

<b>Einstellungen von Lehrkräften in der Hauptschule</b>			
Vergleichsjahre	2010-2012	2013-2015	2016-2018
Lehrkräfte	258	378	180
Frauen absolut	183	237	104
Frauenanteil %	70,9	62,7	57,8

Während der Laufzeit des sechsten Frauenförderplans hat sich bei den Hauptschulen der starke strukturelle Veränderungsprozess fortgesetzt. Es kommt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Gründung neuer Sekundar- und Gesamtschulen weiterhin zu Schulschließungen und einer Reduzierung der ausgewiesenen Hauptschulen.

Dennoch hat eine Anhebung der Frauenquoten bei den Schulleitungen und Stellvertretungen stattgefunden.

Weiterhin fortgesetzt hat sich während der Laufzeit des sechsten Frauenförderplans der sinkende Frauenanteil bei den Einstellungen von 63 % auf 58 %. Die Gesamtübersicht weist am 15.04.2018 für Hauptschulen eine Frauenquote von 69 % im Regierungsbezirk Münster aus.

Wegen der weiter zu erwartenden strukturellen Veränderungen sind prognostische Aussagen zur Erhöhung des Frauenanteils im Leitungsbereich eher unsicher.

<sup>2</sup> 2. HKR: 2. Hauptschulkonrektorin/ 2. Hauptschulkonrektor

Realschule						
Vergleichsjahre (Stichtage)	2018 (15.04.2018)			2015 (15.04.2015)		
Beförderungs- und Funktions- ämter	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%
Schulleitung	55	29	52,7	73	31	42,5
Stellvertretung	48	18	37,5	63	23	36,5
Funktionsamt 2. RKR <sup>3</sup>	35	22	62,9	48	30	62,5
Erstes Beförderungsamt (A 13)	434	291	67,0	451	284	63

Einstellungen von Lehrkräften in der Realschule			
Vergleichsjahre	2010-2012	2013-2015	2016-2018
Lehrkräfte	385	342	203
Frauen absolut	257	225	134
Frauenanteil %	66,8	65,8	66

Auch bei den Realschulen ist im Laufe der Periode des 6. Frauenförderplans ein Rückgang der Anzahl der Schulen zu verzeichnen.

Insgesamt ist diese Schulform mit einem Gesamtfrauenanteil von 71 % stark weiblich geprägt, es ist im Verlauf des sechsten Frauenförderplans ein Anstieg der Frauenquote sowohl bei der Besetzung von Schulleitungsstellen als auch beim Ersten Beförderungsamt zu verzeichnen.

Für den Gleichstellungsplan 2019-2023 bleibt das Ziel einer Erhöhung des Frauenanteils für die Schulleitungen und Stellvertretungen weiterhin bestehen. Bei den Stellvertretungen liegt die Quote derzeit bei 37,5 % und ist somit deutlich zu niedrig, bei den Schulleitungsstellen besteht ein Ungleichgewicht zwischen Frauenanteil an Realschulen insgesamt und Frauenanteil an Schulleitungen.

<sup>3</sup> 2. RKR: 2. Realschulkonrektorin/ 2. Realschulkonrektor

Sekundarschule							
Vergleichsjahre (Stichtage)		2018 (15.04.2018)			2015 (15.04.2015)		
Beförderungs- und Funktionsämter		Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%
LG 2.1 <sup>4</sup> LG 2.2	Schulleitung (A 15 Z)	2	1	50	0	0	0
LG 2.1 LG 2.2	Schulleitung; Stellvertretung (A 15)	17	7	41,2	9	3	33,3
LG 2.1 LG 2.2	Schulleitung; Stellvertretung; Didaktische Leitung (A 14 Z)	27	11	40,7	18	12	66,7
LG 2.1 LG 2.2	Stellvertretung; Didaktische Leitung; Abteilungsleitung; OStR/in (A 14)	23	11	47,8	13	5	38,5
LG 2.1 LG 2.2	Didaktische Leitung; Abtei- lungsleitung; Koordinator/in (A 13 Z)	39	25	64,1	4	4	100
LG 2.1 <sup>5</sup>	Schulleitung (A 15 Z)	2	1	50	0	0	0
LG 2.1	Schulleitung; Stellvertretung (A 15)	17	7	41,2	9	3	33,3
LG 2.1	Schulleitung; Stellvertretung; Didaktische Leitung (A 14 Z)	26	11	42,3	19	12	63,2
LG 2.1	Stellvertretung; Didaktische Leitung; Abteilungsleitung (A 14)	15	6	40	12	4	33,3
LG 2.1	Didaktische Leitung; Abtei- lungsleitung; Koordinator/in (A 13 Z)	38	24	63,2	4	4	100
LG 2.1	Lehrer/in (A 13)	147	98	66,7	45	28	62,2
LG 2.2 <sup>6</sup>	Schulleitung (A 15 Z)	0	0	0	0	0	0
LG 2.2	Schulleitung; Stellvertretung (A 15)	0	0	0	0	0	0
LG 2.2	Schulleitung; Stellvertretung; Didaktische Leitung (A 14 Z)	1	0	0	0	0	0
LG 2.2	Stellvertretung; Didaktische Leitung; Abteilungsleitung OStR/in (A14)	8	5	62,5	1	1	100
LG 2.2	Didaktische Leitung; Abtei- lungsleitung Koordinator/in (A 13 Z)	1	1	100	0	0	0

<sup>4</sup> Offen ausgeschriebene Stellen für Bewerberinnen und Bewerber der zweiten Laufbahngruppe erstes (LG 2.1) und zweites (LG2.2) Einstiegsamt.

<sup>5</sup> Nur für Bewerberinnen und Bewerber der zweiten Laufbahngruppe erstes Einstiegsamt (LG 2.1) ausgeschrieben.

<sup>6</sup> Nur für Bewerberinnen und Bewerber der zweiten Laufbahngruppe zweites Einstiegsamt (LG 2.2) ausgeschrieben.

<b>Einstellungen von Lehrkräften in der Sekundarschule</b>			
Vergleichsjahre	2010–2012	2013–2015	2016–2018
Lehrkräfte	-	179	195
Frauen absolut	-	124	120
Frauenanteil %	-	69	62

In der Gesamtübersicht vom 15.04.2018 ist bei den Sekundarschulen mit einem Frauenanteil von 71 % ein deutlicher Anstieg im Vergleich zum vorherigen Frauenförderplan zu verzeichnen.

Dieser Anstieg setzt sich bei der Besetzung der Schulleitungs- und Stellvertretungsstellen nicht durch. Die Quote von nur 32 % Schulleiterinnen und 36 % Stellvertreterinnen kann im Zusammenhang mit den weiter oben beschriebenen Umstrukturierungen in der Schullandschaft zusammenhängen, in jedem Fall besteht für die Zukunft jedoch Personalentwicklungsbedarf.

Hinsichtlich der Stellenausschreibungen bei Beförderungsstellen wird für Sekundarschulen das Ausschreibungsverfahren der Gesamtschulen analog angewandt, sodass es den Unterschied zwischen „offen“ ausgeschriebenen Stellen gibt, die sowohl für Bewerberinnen und Bewerber des gehobenen und des höheren Dienstes zugänglich sind, wie auch allein für den gehobenen oder den höheren Dienst verfügbare Stellen. Beförderungsstellen werden getrennt ausgewiesen, um die unterschiedlichen Frauenquoten beachten zu können. Die drei Farbbereiche in der Übersichtstabelle für die Sekundarschulen sollen demgemäß diese Untergliederung verdeutlichen und den Blick auf die voneinander abweichenden Frauenquoten öffnen.

Gesamtschule							
Vergleichsjahre (Stichtage)		2018 (15.04.2018)			2015 (15.04.2015)		
Beförderungs- und Funktionsämter		Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%
LG 2.1 <sup>7</sup> LG 2.2	Schulleitung (A 16)	25	11	44	22	9	40,9
LG 2.1 LG 2.2	Schulleitung; Stellvertretung (A 15 Z <sup>8</sup> )	36	11	30,6	27	10	37,0
LG 2.1 LG 2.2	Schulleitung; Stellvertretung; Didakti- sche Leitung; Oberstufen- leitung; Studiendirektor/in (A 15)	108	44	40,7	93	31	33,3
LG 2.1 LG 2.2	Stellvertretung; Didaktische Leitung; Abtei- lungsleitung (A 14 Z)	32	23	71,9	14	10	71,4
LG 2.1 LG 2.2	Abteilungsleitung; Koordinator/in; OStR/in (A 14)	346	183	52,9	251	122	48,6
LG 2.1 <sup>9</sup>	Schulleitung (A 16)	5	3	60	5	2	40
LG 2.1	Schulleitung; Stellvertretung (A 15 Z)	17	7	41,2	6	4	66,7
LG 2.1	Schulleitung; Stellvertretung; Didakti- sche Leitung (A 15)	20	8	40	15	5	33,3
LG 2.1	Stellvertretung; Didakti- sche Leitung; Abteilungs- leitung (A 14 Z)	26	20	77	12	9	75
LG 2.1	Abteilungsleitung; Koordinator/in (A 14)	93	57	61,3	64	36	56,3
LG 2.1	Lehrer/in; Koordinator/in (A 13)	263	154	58,6	248	150	60,5
LG 2.2 <sup>10</sup>	Schulleitung (A 16)	20	8	40	17	7	41,2
LG 2.2	Schulleitung; Stellvertretung (A 15 Z)	19	4	21	21	6	28,6
LG 2.2	Schulleitung; Stellvertre- tung; Didaktische Leitung; Oberstufenleitung; Studi- endirektor/in (A 15)	88	36	40,9	78	26	33,3
LG 2.2	Stellvertretung; Didakti- sche Leitung; Abteilungs- leitung (A 14 Z)	6	3	50	2	1	50
LG 2.2	Abteilungsleitung; Koordinator/in; OStR/in (A 14)	253	126	49,8	187	86	45,9

<sup>7</sup> Offen ausgeschriebene Stellen für Bewerberinnen und Bewerber der zweiten Laufbahngruppe erstes (LG 2.1) und zweites (LG 2.2) Einstiegsamt.

<sup>8</sup> "Z" = Zulage

<sup>9</sup> Nur für Bewerberinnen und Bewerber der zweiten Laufbahngruppe erstes Einstiegsamt (LG 2.1) ausgeschrieben.

<sup>10</sup> Nur für Bewerberinnen und Bewerber der zweiten Laufbahngruppe zweites Einstiegsamt (LG 2.2) ausgeschrieben.

<b>Einstellungen von Lehrkräften in der Gesamtschule</b>			
Vergleichsjahre	2010-2012	2013-2015	2016-2018
Lehrkräfte	279	479	495
Frauen absolut	187	308	318
Frauenanteil %	67	64	64

Die Zahl der Gesamtschulen stieg während der Periode des Frauenförderplans 2016-2018 von 39 auf 43 Schulen, die Zahl der Lehrkräfte von 2484 auf 3257 am 15.04.2018. Da sich die neuen Schulen im Aufbau befinden, wird in den nächsten Jahren ein weiterer Anstieg von Lehrkräften in Gesamtschulen zu verzeichnen sein. Der Lehrkräftebedarf wird durch Neueinstellungen, aber auch durch Versetzungen, z. B. aus auslaufend gestellten Haupt- und Realschulen gedeckt, sodass die Entwicklung der Frauenquote neben anderen wichtigen Einflussgrößen einzubeziehen ist.

Während der Laufzeit des sechsten Frauenförderplans bleibt bei den Einstellungen der Frauenanteil stabil bei durchschnittlich 64 % in den Jahren 2016-2018. Die Gesamtübersicht verzeichnet für die Gesamtschulen einen Anstieg des Frauenanteils auf 64 % am 15.04.2018. Die umfassende und farblich differenzierte Übersicht über die Beförderungsämter an Gesamtschulen hat den Hintergrund, dass die Stellen entweder „offen“ für den gehobenen und höheren Dienst ausgeschrieben oder allein dem gehobenen bzw. höheren Dienst zugeordnet werden. Die Frauenquoten in den einzelnen Bereichen sind weiterhin unterschiedlich.

Es zeigt sich bei dieser Betrachtungsweise, dass mit 42 % insgesamt eine Unterrepräsentanz von Frauen in der Schulleitung festzustellen ist. Die genaue Verteilung zeigt sich durch Vergleich der A16-Ämter im höheren Dienst gegenüber denen im gehobenen Dienst. Zudem lässt sich ablesen, dass der Frauenanteil in Schulleitungsfunktion gegenüber dem vergangenen Frauenförderplan leicht angestiegen ist. Dennoch muss für den siebten Frauenförderplan im Rahmen des Gleichstellungsplans 2019-2023 weiterhin auf eine Anhebung der Frauenquote bei den Schulleitungen geachtet werden.

Die Stellvertreterinnen sind mit einer Frauenquote von 28 % vertreten. Die Didaktischen Leitungen sind mit ca. 40 % in der Verantwortung von Frauen, hier im höheren und gehobenen Dienst gleichermaßen, sodass eine Anhebung der Frauenquote für diese weiterhin ein wichtiges Ziel bleibt.

<b>Gymnasium</b>						
Vergleichsjahre (Stichtage)	2018 (15.04.2018)			2015 (15.04.2015)		
Beförderungs- und Funktionsämter	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%
Schulleitung	70	24	34,3	71	20	28
Stellvertretung	63	25	39,7	71	23	32
Funktionsamt (A 15)	270	127	47	246	97	39
Erstes Beförderungsamt (A 14)	1.195	659	55,1	1331	720	54

<b>Einstellungen von Lehrkräften am Gymnasium</b>			
Vergleichsjahre	2010-2012	2013-2015	2016-2018
Lehrkräfte	1.051	832	615
Frauen absolut	620	498	360
Frauenanteil %	59	60	59

Die Gesamtübersicht weist für die Gymnasien einen leichten Anstieg der Frauenquote auf 61% am 15.04.2018 aus. Die Einstellung von weiblichen Lehrkräften in den vergangenen zwei Jahren ist leicht gesunken auf einen durchschnittlichen Frauenanteil von 59 %.

Während der Laufzeit des sechsten Frauenförderplans ist es gelungen, bei den A14-Beförderungsstellen den Frauenanteil von 54 % (Stand 15.04.2015) auf 55 % (Stand 15.04.2018) leicht anzuheben. Die in den letzten Jahren zu beobachtende Positiventwicklung zeigt ein bei vielen Frauen gestiegenes Interesse zur Teilhabe an beruflicher Karriere und Aufstieg.

Auch im Schulleitungsbereich ist eine Positiventwicklung zu verzeichnen. Am 15.04.2015 gab es eine Frauenquote von 28 % in Schulleitung und 32 % in Stellvertretung. Im Laufe des sechsten Frauenförderplans ist hinsichtlich der Frauenquote ein Anstieg auf 34 % Schulleitung und 40 % Stellvertretung zu verzeichnen. Selbstverständlich ist eine weitere Steigerung der Teilhabe von Frauen an Beförderungsämtern für den folgenden Gleichstellungsplan ein zwingendes Anliegen, welche auch für den A15-Bereich mit einem Frauenanteil von 47 % im Blick zu halten ist. Eine Fortführung des insgesamt positiven Prozesses ist durch bewusste Wahrnehmung der Beteiligung von Frauen an der Übernahme von Aufgaben der Organisations- und Schulentwicklung anzustreben.



<b>Berufskollegs</b>						
Vergleichsjahre (Stichtage)	2018 (15.04.2018)			2015 (15.04.2015)		
Beförderungs- und Funktionsämter	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%
Schulleitung	37	12	32,4	34	7	20,6
Stellvertretung	34	15	44,1	38	12	31,6
Funktionsamt (A 15)	351	140	39,9	320	113	35,3
Erstes Beförderungsamt (A 14)	1.228	558	45,4	1209	480	39,7

<b>Einstellungen von Lehrkräften am Berufskolleg</b>			
Vergleichsjahre	2010-2012	2013-2015	2016-2018
Lehrkräfte	441	641	439
Frauen absolut	256	378	217
Frauenanteil %	58	59	49

Während der Laufzeit des sechsten Frauenförderplans werden erstmals nach längerer Zeit mit einem Anteil von 49 % weniger Frauen als Männer eingestellt. In der Gesamtübersicht über den Frauenanteil an Berufskollegs lässt sich ein Anstieg auf 51% verzeichnen.

Der Anteil bei den Schulleiterinnen steigt während des sechsten Frauenförderplans von gerundet 21 % am 15.04.2015 auf 32 % am 15.04.2018. Stellvertreterinnen gibt es ebenfalls mehr als 2015, ihr Anteil steigt von 32 % auf 44 %.

Bei der Besetzung von A15- bzw. A14-Beförderungsämtern ist ebenfalls ein Anstieg zu verzeichnen, wenngleich der immer noch zu niedrige Frauenanteil auch während des nächsten Gleichstellungsplans weiterhin im Blick zu halten ist. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Beförderungsämtern bleibt ein wichtiges Thema für die Berufskollegs. Kontinuierlich steigende Frauenanteile auf langfristig 50 % sind im Regierungsbezirk anzustreben.

Zentren für schulpraktische Lehrerbildung						
Vergleichsjahre (Stichtage)	2018 (15.04.2018)			2015 (15.04.2015)		
Beförderungs- und Funktionsämter	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%
ZfsL-Leitung	4 <sup>11</sup>	1	25 <sup>12</sup>	5	1	20
Seminarleitung	16	8	50	15	7	46,7
davon						
Seminar G <sup>13</sup>	4	3	75	4	3	75
Seminar SF	2	1	50	2	1	50
Seminar HRSGe	3	1	33	3	1	33
Seminar GyGe	5	2	40	4	1	25
Seminar BK	2	1	50	2	1	50

Die 5 im Regierungsbezirk befindlichen Zentren für schulpraktische Lehrerbildung weisen hinsichtlich der Frauenquote zum Stichtag am 15.04.2018 ein starkes Ungleichgewicht im Leitungsbereich aus; die Besetzung der Leitungen der Zentren für schulpraktische Lehrerbildung ist zu diesem Zeitpunkt nur zu 25 % weiblich. Erfreulicherweise konnte zum Juni 2018 eine vakante Leitungsstelle mit einer Frau besetzt werden.

Die vorhandenen 16 Seminarleitungsstellen sind inzwischen gleichmäßig mit Männern und Frauen besetzt, wobei es bei den einzelnen Schulformen Unterschiede gibt, sodass bei der Ausschreibung zukünftiger Stellen die Beachtung der Frauenquote immer noch in den Blick zu nehmen ist.

Übersicht Vergleichsgruppen Beförderungsämter Fachleiter/innen am ZfsL							
Vergleichsjahre (Stichtage)		2018 (15.04.2018)			2015 (15.04.2015)		
Zuordnung	Seminar	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%
Laufbahngruppe 2.2 Einstiegsamt (hD)	GyGe	220	106	48,2	195	94	48
	BK	55	29	52,7	45	20	44,4
Laufbahngruppe 2.1 Einstiegsamt (gD)	G	80	71	88,8	79	71	89,9
	SF	41	27	65,9	34	22	64,7
	HRSGe	76	54	71,1	67	48	71,6

<sup>11</sup> Ende Mai 2018 Änderung: 5 Personen gesamt, davon 2 weiblich

<sup>12</sup> Ende Mai 2018 Änderung auf 40 %

<sup>13</sup> Seminare für das Lehramt an: G: Grundschulen; HRSGe: Haupt- Real-, Sekundar- und Gesamtschulen; GyGe: Gymnasien und Gesamtschulen; BK: Berufskollegs; SF: Seminar für das Lehramt für sonderpädagogische Förderung

Die Übersicht über die Vergleichsgruppen bei den Beförderungssämtern für Fachleitungen zeigt bei Fachleiterinnen für Gymnasien/ Gesamtschulen immer noch eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen, ansonsten ist insgesamt eine positive Entwicklung zu beobachten.

Eine Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung im Regierungsbezirk wird vorgenommen, um für die einzelnen Schulformen die Bedeutsamkeit von Teilzeitarbeit für Männer und Frauen in den Blick zu nehmen und mögliche Ungleichheit zu verdeutlichen.

<b>Teilzeitbeschäftigte aller Schulformen im Regierungsbezirk Münster Stand 15.04.2018</b>								
Schulform	GS	FS	HS	RS	SK	GE	GY	BK
gesamt absolut am 15.04.2018	2.997	632	390	701	322	756	1.453	1.002
gesamt absolut am 15.04.2015	2.822	648	607	862	96	585	1.381	871
Frauenanteil absolut am 15.04.2018	2.951	580	333	635	288	644	1.235	837
Frauenanteil absolut am 15.04.2015	2.772	598	539	783	87	487	1.169	745
Frauenanteil in % am 15.04.2018	98	92	85	91	89	85	85	83
Frauenanteil in % am 15.04.2015	98	92	88	91	90	83	84	85

Wie sich mit der Gesamtübersicht zeigen lässt, ist die Teilzeitbeschäftigung dominant weiblich geprägt. Die Folgen einer reduzierten Beschäftigung mit geringerem Verdienst als bei Vollzeitbeschäftigung sind somit ein Thema mit besonderer Relevanz für Frauen.

Übersicht zum Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei den unterschiedlichen Teilzeitformen - Stand 15.04.2018									
Schulform		GS	FS	HS	RS	SK	GE	GY	BK
Altersteilzeit nach § 65 LBG (ATZ) 15.04.2018	gesamt	27	10	11	14	0	12	9	12
	Frauen absolut	23	5	5	8	0	5	5	6
	Frauen in %	85	50	45	57	0	42	56	50
Altersteilzeit nach § 65 LBG (ATZ) 15.04.2015	gesamt	212	37	83	77	0	72	182	80
	Frauen absolut	197	25	55	53	0	33	88	40
	Frauen in %	93	68	66	69	0	46	48	50
TZ nach §§ 66/67 (familiäre Gründe) 15.04.2018	gesamt	1.990	374	148	349	172	337	900	546
	Frauen absolut	1.977	357	138	324	156	316	807	503
	Frauen in %	99	95	93	93	91	94	90	92
TZ nach §§ 66/67 (familiäre Gründe) 15.04.2015	gesamt	1.760	399	205	384	75	247	708	476
	Frauen absolut	1.748	382	193	360	44	224	641	441
	Frauen in %	99	96	94	94	59	91	91	93
TZ nach § 63 (voraussetzungslos) 15.04.2018	gesamt	881	199	164	287	113	338	438	269
	Frauen absolut	861	178	144	265	100	275	358	218
	Frauen in %	98	89	88	92	88	81	82	81
TZ nach § 63 (voraussetzungslos) 15.04.2015	gesamt	931	193	301	400	37	41	519	240
	Frauen absolut	911	178	276	369	35	36	427	204
	Frauen in %	98	92	92	92	95	88	82	85

Die verschiedenen Teilzeitformen werden von Frauen und Männern unterschiedlich wahrgenommen. Männer nehmen eher Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der Altersteilzeit in Anspruch. Auffällig sind die %-Werte für Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen. Es lässt sich vermuten, dass Frauen in der Regel mehr Aufgaben im Bereich Familie und Pflege übernehmen und deshalb eine Teilzeitbeschäftigung ausüben.

## 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 15.04.2018)								
Funktions-/ Beförderungsamt	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	gesamt	davon			gesamt	davon		
		Frauen	in %	Männer		Frauen	in %	Männer
Schulleitung	335	262	78	73	40	38	95	2
Stellvertretung	193	169	88	24	102	98	96	4

Vergleich der Teilzeitbeschäftigten in Funktionsstellen an Förderschulen (Stand 15.04.2018)								
Funktions-/ Beförderungsamt	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	gesamt	davon			gesamt	davon		
		Frauen	in %	Männer		Frauen	in %	Männer
Schulleitung	53	29	55	24	4	2	50	2
Stellvertretung	46	25	54	21	4	4	100	0

Vergleich der Teilzeitbeschäftigten in Funktionsstellen an Hauptschulen (Stand 15.04.2018)								
Funktions-/ Beförderungsamt	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	gesamt	davon			gesamt	davon		
		Frauen	in %	Männer		Frauen	in %	Männer
Schulleitung	32	13	40,6	19	1	1	100	0
Stellvertretung	30	16	53,3	14	1	1	100	0
Funktionsamt 2. HKR	2	1	50	1	0	0	0	0
A 13 SEK I	65	36	55,4	29	13	10	76,9	3

### Vergleich der Teilzeitbeschäftigten in Funktionsstellen an Realschulen (Stand 15.04.2018)

Funktions-/ Beförderungsamt	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	gesamt	davon			gesamt	davon		
		Frauen	in %	Männer		Frauen	in %	Männer
Schulleitung	55	29	52,7	26	2	2	100	0
Stellvertretung	48	18	37,5	30	4	3	75	1
Funktionsamt 2. RKR	35	22	62,9	13	3	3	100	0
A 13 SEK I	434	291	67	143	135	122	90,4	13

### Vergleich der Teilzeitbeschäftigten in Funktionsstellen an Sekundarschulen (Stand 15.04.2018)

Funktions-/ Beförderungsamt	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	gesamt	davon			gesamt	davon		
		Frauen	in %	Männer		Frauen	in %	Männer
Schulleitung	25	8	32	17	0	0	0	0
Stellvertretung	25	9	36	16	1	1	100	0
A 14	8	5	62,5	3	3	2	66,7	1
A 13 SEK I	147	98	66,7	49	36	32	88,9	4

### Vergleich der Teilzeitbeschäftigten in Funktionsstellen am Gymnasium (Stand 15.04.2018)

Funktions-/ Beförderungsamt	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	gesamt	davon			gesamt	davon		
		Frauen	in %	Männer		Frauen	in %	Männer
Schulleitung	69	23	33,3	46	1	1	100	0
Stellvertretung	64	26	40,6	38	4	3	75	1
Fachleitung	133	61	45,9	72	13	11	84,6	2
A 15	269	127	47,2	142	43	40	93	3
A 14	1.148	648	56,4	500	381	331	86,9	50

Vergleich der Teilzeitbeschäftigten in Funktionsstellen an Gesamtschulen (Stand 15.04.2018)								
Funktions-/ Beförderungsamt	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	gesamt	davon			gesamt	davon		
		Frauen	in %	Männer		Frauen	in %	Männer
Schulleitung	42	18	42,9	24	1	1	100	0
Stellvertretung	42	12	28,6	30	0	0	0	0
A 15	35	11	31,4	24	6	4	66,7	2
A 14	244	121	49,6	123	44	38	86,4	6
A 13 SEK I	217	128	59	89	46	39	84,8	7

Vergleich der Teilzeitbeschäftigten in Funktionsstellen am Berufskolleg (Stand 15.04.2018)								
Funktions-/ Beförderungsamt	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	gesamt	davon			gesamt	davon		
		Frauen	in %	Männer		Frauen	in %	Männer
Schulleitung	37	12	32,4	25	0	0	0	0
Stellvertretung	34	15	44,1	19	2	2	100	0
A 15 Fachleitung ZfsL	43	21	48,8	22	8	5	62,5	3
A 15 -F-	308	119	38,6	189	43	36	83,7	7
A 14	1.228	558	45,4	670	289	246	85,1	43

Aus den schulformbezogenen Einzeltabellen lässt sich ein einheitliches Bild ableiten: Im Leitungsbereich wird eher selten Teilzeitarbeit in Anspruch genommen. Wenn dennoch Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, dann in der Regel von Frauen. Die von einigen wenigen Männern eingegangenen Beschäftigungen in Teilzeit kommen häufig vor dem Hintergrund von Altersteilzeit zustande. Die umfassenden Schulleitungsaufgaben werden offensichtlich als nicht verträglich mit einer Teilzeitbeschäftigung empfunden. Hier gilt es für die Zukunft erfolgreiche Modelle für die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben in Teilzeit zu finden und zu fördern.

### Teilnahme von Frauen und Männern an Leitungsfortbildungen

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



<b>Schulleitungsqualifizierung (SLQ)</b>									
Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	SK	BK	Σ
Gesamt absolut	34	6	10	5	15	8	1	12	91
Männer absolut	3	4	6	3	8	6	1	6	37
Frauen absolut	31	2	4	2	7	2	0	6	54
Frauenquote in %	91%	33%	40%	40%	47%	25%	0%	50%	59%

<b>Mittleres Management – Module 1 und 3 SLQ</b>									
Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	SK	BK	Σ
Gesamt absolut	23	8	8	15	39	13	5	30	141
Männer absolut	2	4	4	11	13	9	1	17	61
Frauen absolut	21	4	4	4	26	4	4	13	80
Frauenquote in %	91%	50%	50%	27%	67%	31%	80%	43%	57%

<b>Orientierungsseminare</b>									
Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	SK	BK	Σ
Gesamt absolut	26	9	9	8	22	19	1	18	112
Männer absolut	3	3	3	3	8	9	1	9	39
Frauen absolut	23	6	6	5	14	10	0	9	73
Frauenquote in %	88%	67%	67%	63%	64%	53%	0%	50%	65%

Wie sich oben ablesen lässt, ist der Anteil der Frauen insgesamt zur Vorbereitung auf die Eignungsfeststellungsprüfung mit 59 % beachtlich und noch einmal im Vergleich zum vorherigen Frauenförderplan angestiegen. Allerdings sind hier erhebliche Unterschiede zwischen den Schulformen zu erkennen. Einzig in der Schulform Grundschule liegt die Frauenquote mit 91 % sehr hoch. Bei den Berufskollegs ist ein Anteil von 50 % zu verzeichnen, in allen anderen Schulformen überwiegen die männlichen Teilnehmer.

Auch die Orientierungsseminare und die Module 1 und 3 der Schulleitungsqualifizierung zur Übernahme von Aufgaben in der erweiterten Schulleitung werden in der Summe gut von Frauen angenommen, allerdings gibt es auch hier starke Unterschiede bei den einzelnen Schulformen.

## Teilnahme von Frauen und Männern am Eignungsfeststellungsverfahren

Die Teilnahme von Frauen am Eignungsfeststellungsverfahren im Regierungsbezirk Münster (Zeitraum 01.08.2015-15.04.2018)									
Schulform	GS	FS	HS	RS	SK	GY	GE	BK	Σ
Gesamt absolut	54	16	7	7	2	22	10	17	135
Männer absolut	8	7	3	3	1	14	8	10	54
Frauen absolut	46	9	4	4	1	8	2	7	81
Frauenquote in %	85	56	57	57	50	36	20	41	60%
Frauenquote in % am 31.07.2015	100	73	31	38	0	26	9	20	34%

Davon heute in Schulleitung									
Schulform	GS	FS	HS	RS	SK	GY	GE	BK	Σ
Gesamt absolut	4	3	2	5	0	8	3	5	30
Männer absolut	1	1	2	1	0	7	2	4	18
Frauen absolut	3	2	0	4	0	1	1	1	12
Frauenquote in %	75	66,6	0	80	0	12,5	33,3	20,2	40%
Frauenquote in % am 31.07.2015	100	100	43	30	0	17	33	0	37,5%

Die Daten zur Teilnahme am Eignungsfeststellungsverfahren, Zulassungsvoraussetzung für die Bewerbung um eine Schulleitungsstelle, zeigen in der Summe über alle Schulformen im Gegensatz zur Periode des 6. Frauenförderplans eine Dominanz der Frauen im Rahmen der Teilnahme am Verfahren auf, allerdings ist für eine differenzierte Analyse eine schulformspezifische Betrachtung hilfreich. Grundschulen stellten insgesamt über alle Schulformen den größten Anteil an Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Eignungsfeststellungsverfahren. Der hohe Frauenanteil an Grundschulen von 85 % ist erwartungsgemäß, da an dieser Schulform 92 % weibliche Lehrkräfte tätig sind. Aus den Schulformen Gymnasium, Gesamtschule und Berufskolleg nehmen deutlich mehr Männer als Frauen am Verfahren teil.

Beim Erfolgsvergleich zur späteren Beauftragung als Schulleiterin bzw. Schulleiter überwiegen insgesamt die Männer, außer bei den Schulformen Grund-, Förder- und Realschulen.

Frauen werden auch in Zukunft sowohl bei der Anmeldung zur Teilnahme am Eignungsfeststellungsverfahren (EFV) wie auch später bei der Bewerbung um eine ausgeschriebene Schulleitungsstelle zu unterstützen sein.

## 2.3 Ergebnisse zur Umsetzung der Ziele des Frauenförderplans 2016–2018

Über die Erhebung und Darstellung der statistischen Daten zur Besetzungssituation hinaus wurden je nach Zuständigkeit hinsichtlich der Umsetzung der geplanten Maßnahmen zur Erreichung der gesteckten Ziele und Teilziele des Frauenförderplans der vergangenen Periode Schulen, Zentren für schulpraktische Lehrerbildung, obere und untere fachliche Schulaufsicht und Dienstaufsicht per Fragebogen befragt. Die Beteiligung an der Erhebung war insgesamt sehr hoch, insbesondere bei den Schulaufsichten war ein vollständiger Rücklauf zu verzeichnen - dies lässt auf ein hohes Maß an Kooperationsbereitschaft in Bezug auf Gleichstellungsfragen schließen.

In Zahlen stellt sich die Befragung wie folgt dar:

- Befragte Schulen im Regierungsbezirk Münster absolut: **876**
  - davon Rücklauf und vollständige Antworten auf alle Fragen: **738**
- Befragte ZfsL im Regierungsbezirk Münster: **5**
  - davon Rücklauf und vollständige Antworten: **4**
- Befragte Schulaufsicht: Dezernate 41-46<sup>14</sup> und 8 Schulämter
  - davon Rücklauf und vollständige Antworten: **alle**

Des Weiteren wurden Rückmeldungen aus den Dienstbesprechungen der Gleichstellungsbeauftragten der Schulabteilung mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen der Schulen bzw. der Zentren für Schulpraktische Lehrerbildung bei der Überprüfung der Erreichung der Ziele hinzugezogen.

Im Folgenden werden nur solche aus den Ergebnissen der Befragungen generierten Grafiken dargestellt, die eine besondere Relevanz für die weitere Arbeit im Sinne der Gleichstellung haben. Eine vollständige Übersicht über alle erhobenen Daten ist im Anhang dieses Gleichstellungsplans zu finden. Die zitierten Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans 2016-2018 sind mit Blick auf eine bessere Lesbarkeit kursiv dargestellt.

**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.***

<sup>14</sup> Schulaufsicht umfasst die Dezernate 41–46 und das Dezernat 4Q: Dez. 41 Grundschulen und Förderschulen, Dez. 42 Hauptschulen und Realschulen, Dez. 43 Gymnasien, Weiterbildungskollegs, Dez. 44 Gesamtschulen, Sekundarschulen, Gemeinschaftsschulen, PRIMUS-Schule, Dez. 45 Berufskollegs, Dez. 46 Lehrerbildung und Lehrerfortbildung, Dez. 4Q Qualitätsanalyse

## **Geplante Maßnahmen**

*Der Frauenförderplan ist über das Internet veröffentlicht.*

*Eine Rundmail an alle Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) wird verschickt mit*

- *Verfügung zur Umsetzung,*
- *Termin für den Bericht,*
- *Verpflichtung zur Vorstellung in Lehrkräftekonferenzen und Konferenzen der ZfsL.*

Mit der fristgerechten Veröffentlichung des Frauenförderplans 2016-2018 zum 01.01.2016 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 vorgestellt, diskutiert und verabschiedet.

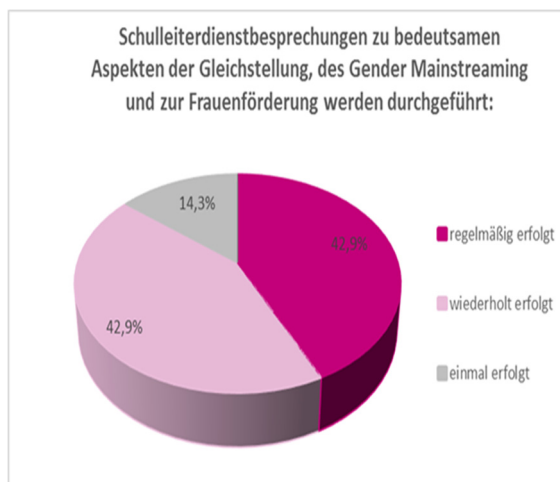
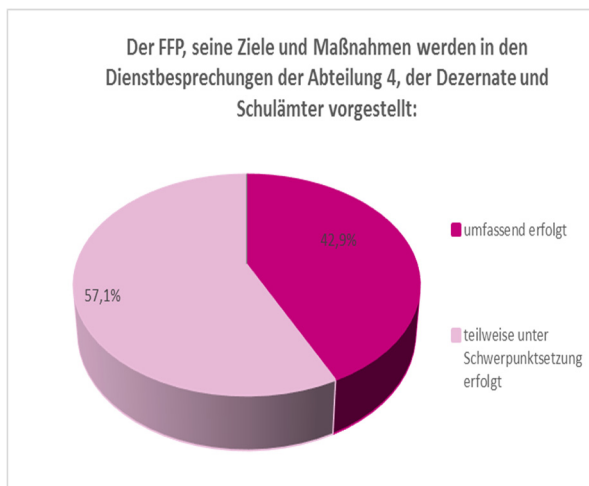
### **1.2 Schulaufsicht, Schulleitungen und Leitungen der ZfsL fördern in ihren Institutionen den selbstverständlichen Umgang mit gleichstellungsrelevanten Zielsetzungen.**

## **Geplante Maßnahmen**

*Der Frauenförderplan, seine Ziele und Maßnahmen werden vorgestellt in*

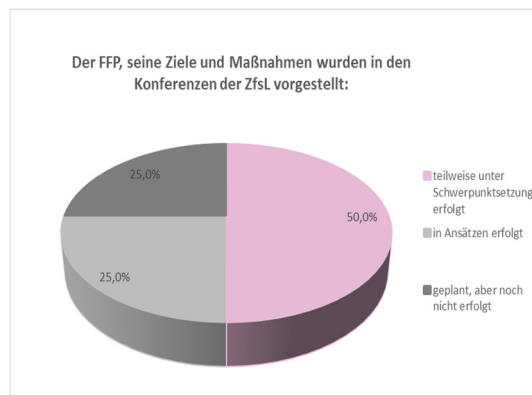
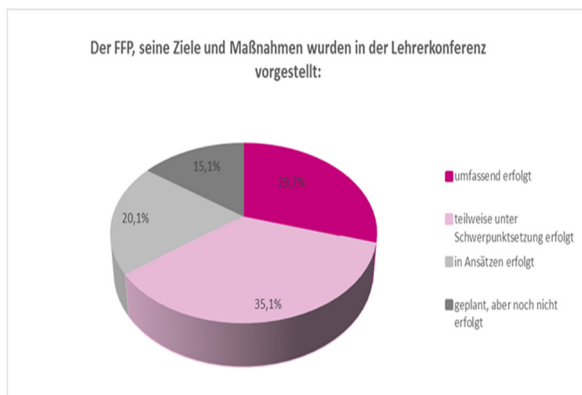
- *einer Dienstbesprechung der Schulabteilung,*
- *Schulleitungsdienstbesprechungen,*
- *der Lehrkräftekonferenz der Schule,*
- *der Konferenz der ZfsL.*

Die Befragung der schulfachlichen Dezentate und der Schulämter hat Folgendes ergeben:



Die gezeigten Grafiken machen deutlich, dass Aspekte der Gleichstellung und des Gender Mainstreaming in Dienstbesprechungen der Abteilung 4 und in Schulleitungsdienstbesprechungen aufgenommen wurden. Im Sinne von Qualitätssicherung wäre darüber hinaus eine feste Verankerung der Themen auf der Tagesordnung für die genannten Gremien wünschenswert, insbesondere unter dem Aspekt Umsetzung von Gendergerechtigkeit.

Auch die Befragungen der Schulen und der Zentren für schulpraktische Lehrerbildung zeigen, dass sowohl die Vorstellung des Frauenförderplans als auch die kontinuierliche Arbeit an dessen Zielen in den jeweiligen Konferenzen nicht durchgängig erfolgt. Insbesondere an den Zentren für schulpraktische Lehrerbildung besteht hier Entwicklungsbedarf.

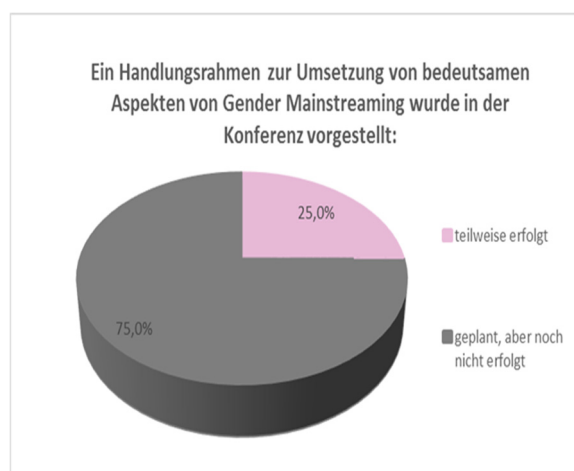


## 2. Gender Mainstreaming (GM) wird in Schule und ZfsL verankert. Die Führungsverantwortlichen sind entsprechend informiert.

### 2.1 Die Personalentwicklungs- und Personalführungskompetenz in Fragen der Gleichstellung, Gender Mainstreaming (GM) und der Frauenförderung wird verbessert.

### **Geplante Maßnahmen:**

- *Schulleitungsdienstbesprechungen zu bedeutsamen Aspekten der Gleichstellung, des Gender Mainstreaming und zur Frauenförderung werden durchgeführt.*
- *Dienstbesprechungen mit den Seminarleitungen werden zu den Themen der Gleichstellung, des Gender Mainstreaming und zur Frauenförderung durchgeführt.*
- *Umsetzungsstrategien für Gender Mainstreaming in Schule und ZfsL werden entwickelt und über die Internetseite Gleichstellung bereitgestellt.*



Hier zeigt sich in den Rückmeldungen der Schulaufsichten, dass Gender Mainstreaming nicht als fester Bestandteil der Schulleitungsdienstbesprechungen im Sinne von Qualitätsentwicklung und –management verankert ist.

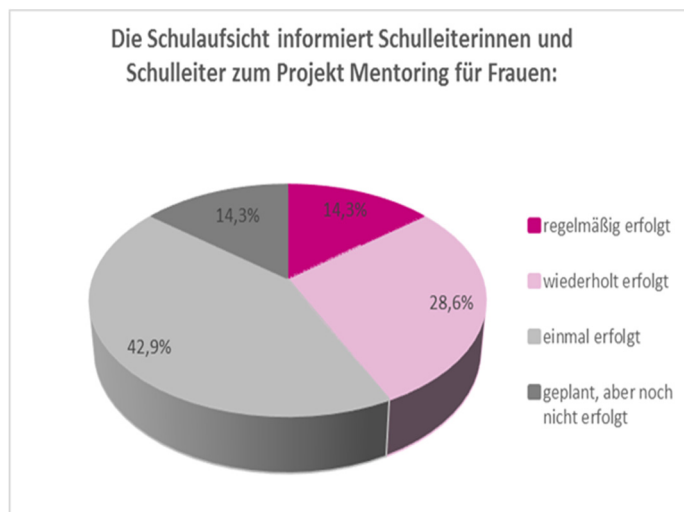
Eine Entwicklung von Umsetzungsstrategien für Gender Mainstreaming in Schule und in den Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung ist nur unzureichend erfolgt. Dementsprechend konnte auch keine Darstellung auf der Internetseite der Bezirksregierung vorgenommen werden.

### **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.**

#### **Geplante Maßnahmen:**

- *Die Öffentlichkeitsarbeit zum Thema wird in der BR Münster ausgebaut.*
- *Gender Mainstreaming und Frauenförderung werden im Rahmen von Dienstbesprechungen für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen thematisiert.*
- *Informationen zum Mentoring-Angebot für Frauen werden bereitgestellt.*
- *Schulleiterinnen und Schulleiter werden mit dem Projekt Mentoring für Frauen vertraut gemacht (vgl. 4.1).*
- *Entsprechende Fortbildungsangebote für Schulleitungen und Leitungen der ZfsL sowie Lehrkräfte, die sich für ein Leitungsamt interessieren, werden bei Bedarf vermittelt.*

In den regelmäßig stattfindenden Dienstbesprechungen mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen wurde systematisch Gender Mainstreaming und Frauenförderung thematisiert, Protokolle der Dienstbesprechungen wurden den Schulleitungen zur Verfügung gestellt. Allerdings führte das nicht durchgängig dazu, dass die Informationen auch in den Schulen genutzt werden.



Hinsichtlich der nicht zufriedenstellenden Ergebnisse der Rückmeldungen durch die Schulaufsichten zu dieser geplanten Maßnahme ist anzumerken, dass das Projekt Mentoring als Instrument zur Gewinnung von Führungskräftenachwuchs nach seiner ersten Erprobung schwerpunktmäßig an Grundschulen durchgeführt wurde, da an dieser Schulform ein hoher Bedarf an Nachwuchsführungskräften besteht. In seiner weiterentwickelten Form unter Anwendung von professionellen Tools und mit dem Projekt

immanenter Evaluation sollte zukünftig eine Ausweitung auf andere Schulformen erfolgen. Hierbei sollten Schulformen mit einem deutlichen Unterhang an weiblichen Führungskräften vorrangig in den Blick genommen werden.

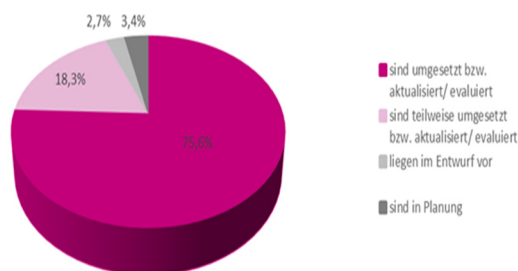
### **3. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird gefördert. Die schulinternen Teilzeitempfehlungen werden umgesetzt und evaluiert.**

#### **3.1 Die schulformübergreifenden und -gebundenen Teilzeitempfehlungen sind in der Schule umgesetzt. Konkrete interne Vereinbarungen liegen vor.**

##### **Geplante Maßnahmen:**

- Die Vereinbarungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer werden in der Schule umgesetzt und evaluiert.

Die Vereinbarungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer:



Hier wird deutlich, dass der überwiegende Teil der befragten Schulen über Teilzeitkonzepte verfügt. Aus den Dienstbesprechungen mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen ist allerdings bekannt, dass eine Evaluation mit dem Ziel der Weiterentwicklung der Konzepte noch nicht durchgängig stattfindet. Hier besteht für die Zukunft weiterhin Handlungsbedarf.

Dezernat 4Q berichtet, dass Schulen, wenn sie im Rahmen ihrer Qualitätsanalyse im Abstimmungsgespräch eine Rückmeldung zu ihrem Teilkonzept angefragt haben, dieses durch die Qualitätsprüferinnen und Qualitätsprüfer hinsichtlich seiner Umsetzung in den Blick genommen wurde. In allen Schulen, die das betraf, konnte die Qualitätsanalyse feststellen, dass die Vereinbarungen des Teilzeitkonzeptes umgesetzt wurden.

- *Eine Best-Practice-Auswahl zur Umsetzung der Empfehlungen im Regierungsbezirk wird auf der Grundlage eingereicherter Unterlagen auf der Internetseite Gleichstellung bereitgestellt.*

Die auf der Internetseite der Bezirksregierung bereitgestellten schulformübergreifenden und schulformspezifischen Teilzeitempfehlungen werden von den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen als sehr hilfreich empfunden. Auf eine Veröffentlichung einer Best-Practice-Auswahl wurde verzichtet, da die Anforderungen an ein „gutes“ Teilzeitkonzept sehr stark von der aktuellen personellen Situation an den einzelnen Schulen abhängt. Gleichwohl werden die vorhandenen Empfehlungen fortlaufend im Hinblick auf Stimmigkeit und Brauchbarkeit hinterfragt und angepasst.

### **3.2 Lehrerinnen und Lehrer an Schulen und 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.**

#### **Geplante Maßnahmen:**

- *Das Informationsangebot für an Teilzeitbeschäftigung und an Beurlaubung interessierte Lehrerinnen und Lehrer wird auf der Internetseite der Schulabteilung sukzessive aktualisiert.*
- *Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus Beurlaubungen an Schulen und ZfsL werden durch die schulfachliche Aufsicht, die Aufsicht der ZfsL, die Personalaufsicht und die Gleichstellungsbeauftragten beraten.*
- *Schulen und ZfsL halten ein Konzept zur Eingliederung von Rückkehrerinnen und Rückkehrern vor und aktualisieren es.*

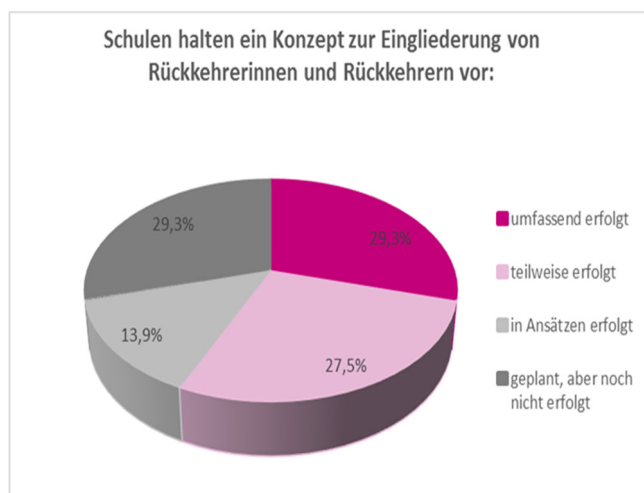


- Für Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus Beurlaubungen wird ein Fortbildungsangebot bereitgestellt.
- Fortbildungsangebote zum Thema Teilzeitbeschäftigung für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen werden bei Bedarf vorgehalten.

Die Beratung der Rückkehrerinnen aus Beurlaubung durch die Schulaufsicht findet auf Wunsch statt, ergänzend lässt sich sagen, dass hier die Personalräte eine wichtige Rolle spielen.

Ein Fortbildungsangebot für Rückkehrerinnen und Rückkehrer wird derzeit nicht vorgehalten. Rückmeldungen durch die Schulaufsicht ergeben, dass die Bedürfnisse je nach Schulform und Dauer der Beurlaubung sehr unterschiedlich sind und deshalb unklar ist, wie der Zuschnitt eines solchen Fortbildungsangebotes aussehen sollte.

Die Personalvertretung für die Schulform Grundschule hält das Angebot von Fortbildung für Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus Beurlaubung für dringend erforderlich, insbesondere bei einer Beurlaubungsdauer von mehreren Jahren. Hier könnte überlegt werden, ob analog zu den Angeboten für Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger an den ZfsL Formate für Lehrkräfte, die nach mehrjähriger Beurlaubung den Dienst wieder aufnehmen, möglich sind.



Diese Grafik verdeutlicht, dass Handlungsbedarf besteht, wobei eine differenzierte Betrachtung der einzelnen Schulen sicherlich notwendig ist, da insbesondere kleine Systeme, ggf. mit vakanter Schulleitungsstelle, unter Umständen Unterstützung von außen benötigen.

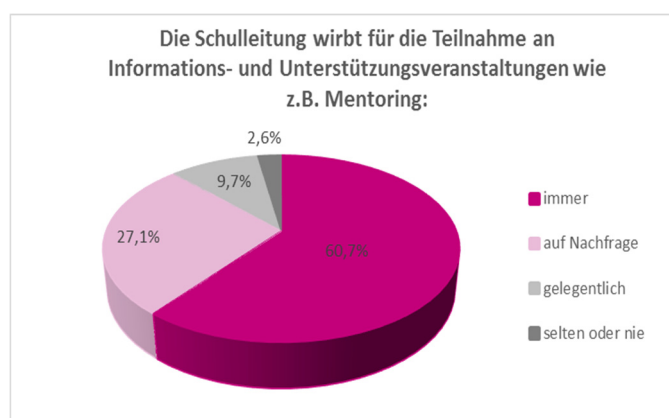
#### **4. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungs- und Beförderungsmätern sowie bei Höhergruppierungen wird weiter abgebaut.**

##### **4.1 Der Anteil von Frauen in Leitungs- oder Beförderungsmätern wird erhöht.**

###### **Geplante Maßnahmen:**

- Die Schulleitung wirbt für die Teilnahme an einschlägigen Informations- und Unterstützungsveranstaltungen wie z.B. Mentoring.
- Die Vergabe von Aufgaben in Schule und ZfsL erfolgt langfristig in einem transparenten Prozess.

- *Potenzielle Nachwuchsführungskräfte werden unterstützt und systematisch begleitet.*
- *Mentoring für Frauen wird als Pilotprojekt erprobt.*
- *Mentoring für Frauen wird im Falle erfolgreicher Pilotierung als Angebot in die Lehrerfortbildung eingebunden.*
- *Die Schulleitung ermöglicht Lehrerinnen die Wahrnehmung von außerschulischen Tätigkeitsfeldern, z.B. in der Schulaufsicht oder in der Lehrerfortbildung.*
- *Fortbildungen zur Karriereplanung werden angeboten.*

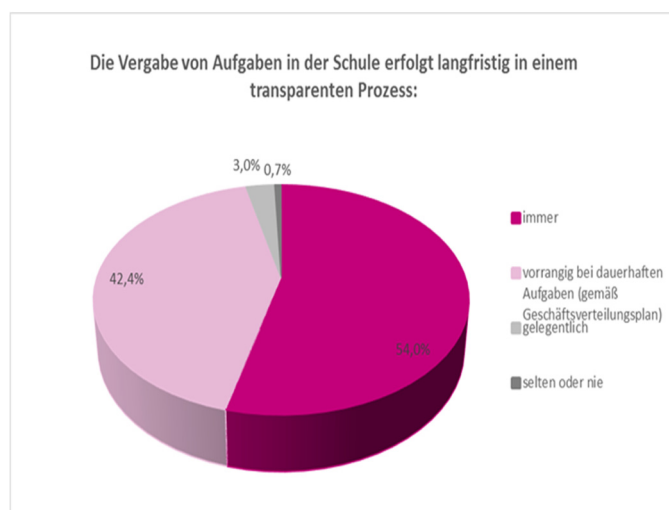


Die Grafik zeigt, dass bei den amtierenden Schulleitungen bereits ein großes Engagement vorhanden ist hinsichtlich der Gewinnung von Nachwuchsführungskräften.

Das Projekt Mentoring für Frauen wurde, wie bereits weiter oben erwähnt, nach erfolgter Erprobung erfolgreich in die Lehrkräftefortbildung eingebunden, ausgeweitet zum Projekt zur Gewinnung von Führungs-

kräftenachwuchs insgesamt und aus Kapazitätsgründen zunächst für die Schulform Grundschule angeboten.

Nach Rückmeldung von Dezernat 46 können Fortbildungen zur Karriereplanung im gewünschten Umfang angeboten werden.



Diese Grafik zeigt, dass in den Schulen die Vergabe von Aufgaben überwiegend langfristig und in einem transparenten Prozess erfolgt.

Rückmeldungen aus den Dienstbesprechungen mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen zeigen, dass deren Beteiligung an der Erstellung des Geschäftsverteilungsplans nicht umfänglich bzw. frühzeitig erfolgt. Eine Einbeziehung der AfG bei der Vergabe von Aufgaben wäre wichtig, um die Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte, wie Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, sicherzustellen.

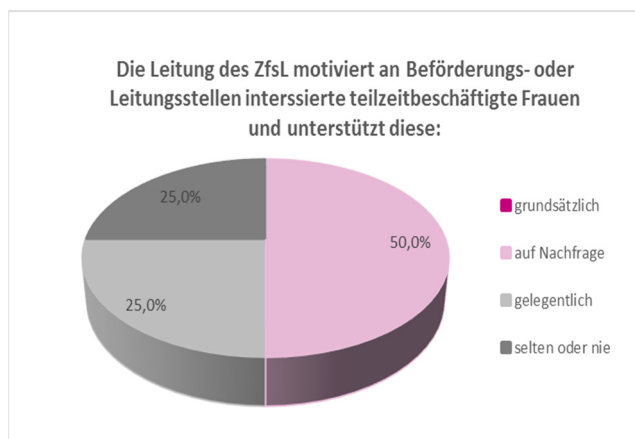
Die Grafik zeigt, dass in den Schulen die Vergabe von Aufgaben überwiegend langfristig und in einem transparenten Prozess erfolgt.

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

### Geplante Maßnahmen:

- *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.*
- *Die Schulleitung und die Leitung des ZfsL motivieren an Beförderungs- oder Leitungsstellen interessierte teilzeitbeschäftigte Frauen und unterstützen diese.*

Diese Maßnahmen wurden sowohl von Schulaufsichten als auch von Schulleitungen weitestgehend durchgeführt, allerdings zeigt sich ihre Wirksamkeit insbesondere in der Schulform Grundschule nur begrenzt. An dieser Schulform ist die überwiegende Anzahl der Lehrkräfte weiblich und in Teilzeit und hier besteht der größte Mangel an Nachwuchsführungskräften. Das von der Landesregierung im Regierungsbezirk Arnsberg pilotierte Topsharing-Modell soll im Regierungsbezirk Münster aufgegriffen werden.



Die Rückmeldung aus den ZfsL zeigt deutlichen Handlungsbedarf. Dort tätige teilzeitbeschäftigte Fachleiterinnen stellen ein wichtiges Potenzial für Führungskräftenachwuchs dar. Auch wenn Fachleiterinnen häufig gleichzeitig noch in Schulen tätig sind und dort ggf. von ihren Schulleitungen motiviert werden, ist es wichtig, dass die Leitungen der ZfsL diese Facette der Personalentwicklung als eines ihrer Handlungsfelder wahrnehmen.

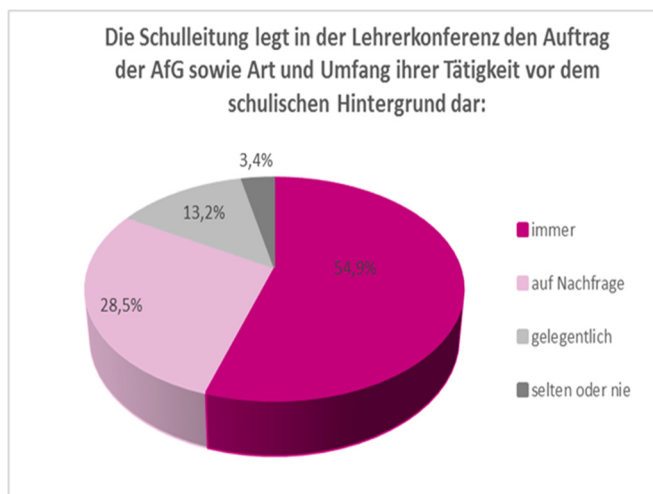
## 5. An allen Schulen und an allen ZfsL ist eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt. Sie ist für ihre Aufgaben qualifiziert und wird bei ihrer Arbeit unterstützt.

### 5.1 Die Schulleitung bzw. die Leitung des ZfsL gewährleistet im Rahmen ihrer Führungsverantwortung die gleichstellungsrechtliche Beteiligung.

#### Geplante Maßnahmen:

- *Die Schulleitung und die Leitung des ZfsL legen der Lehrkräftekonferenz 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.*

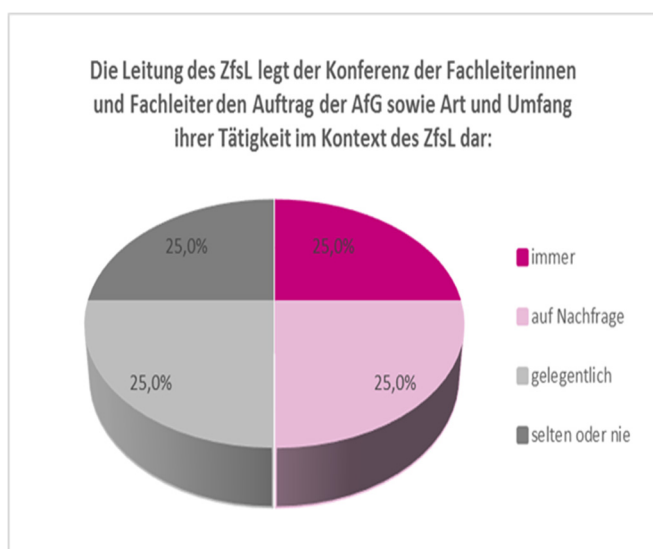
- Über eine Entlastung der AfG im Rahmen der Möglichkeiten von Schule und ZfsL wird im Verhältnis zum tatsächlichen Arbeitsaufwand konstruktiv verhandelt.
- Art und Umfang der Entlastung sind mit anderen in der Schule oder im ZfsL entlasteten Aufgaben vergleichbar.
- Schulleitung und Leitung des ZfsL beteiligen die AfG so frühzeitig, dass diese ihren Auftrag pflichtgemäß erfüllen kann.



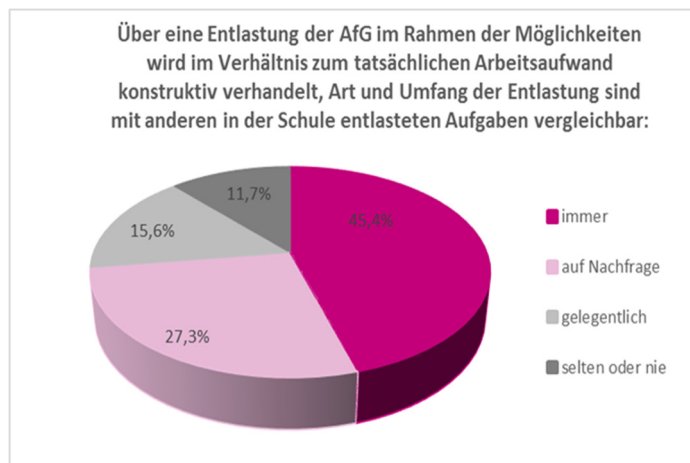
Diese Grafik zeigt, dass viele Schulleitungen bereits ihrem gesetzlichen Auftrag nachkommen und die Tätigkeit der AfG in der Lehrkräftekonferenz darlegen.

Allerdings ist es wünschenswert, dass dies selbstverständlich und regelmäßig geschieht, unter anderem auch, um die Wertschätzung der Arbeit der AfG deutlich zu machen.

Deutlicher Entwicklungsbedarf besteht diesbezüglich noch in den ZfsL.

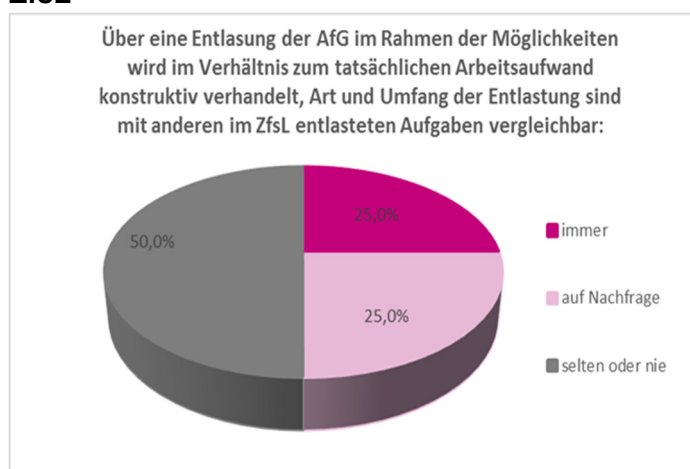


## Schule



Die nebenstehenden Grafiken verdeutlichen, dass Handlungsbedarf besteht. Die Aufgaben der AfG sind vielfältig und umfangreich und müssen angemessen entlastet werden. Wenn dies nicht im Rahmen von Unterrichtsermäßigung erfolgen kann, so müssen andere Formen der Entlastung gefunden werden. Schulleitungen bzw. Leitungen der ZfsL sollten es als ihre Aufgabe ansehen, dem Anspruch auf Entlastung im Rahmen ihrer Einsatzplanung der personellen Ressourcen Rechnung zu tragen.

## ZfsL



## 5.2 Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen wird bei ihrer Arbeit unterstützt.

### Geplante Maßnahmen:

- *Fortbildungsmaßnahmen für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen aller Schulformen werden angeboten.*
- *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.*
- *Informationsmaterial zur Verwendung im Rahmen von Lehrkräftekonferenzen bzw. Seminarkonferenzen oder in Frauenteilkonferenzen oder bei der Einzelfallberatung wird weiterhin bereitgestellt.*

- *Vorgenannte Materialien werden Schulleitungen, Leitungen der ZfsL und Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen weiterhin in einem geschützten Ordner zur Verfügung gestellt.*

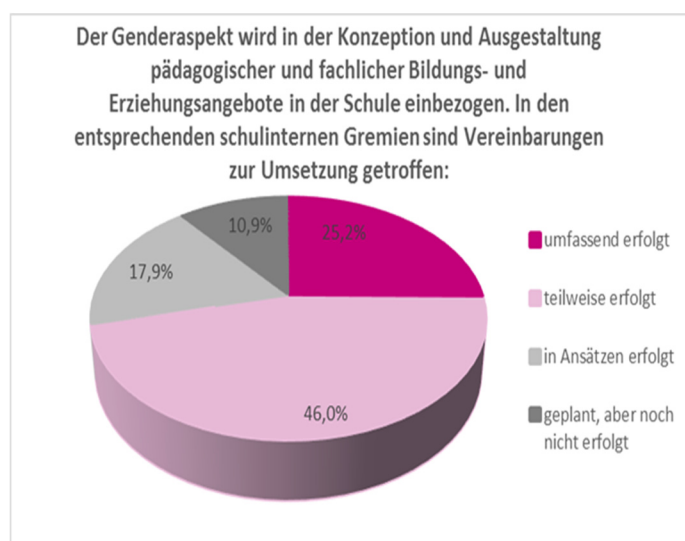
Die Unterstützung der AfG durch Fortbildungsangebote und Bereitstellung von Materialien erfolgt umfangreich durch Dezernat 46, durch die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der Dienstbesprechungen und durch die Internetseite der Bezirksregierung.

Um die Bedeutung der Arbeit der AfG hervorzuheben, wird aktuell mit Dezernat 4Q überlegt, wie diese bei der Durchführung von Qualitätsanalysen an Schulen gewürdigt werden kann bzw. an welchen Teilen der Qualitätsanalyse die AfG mitwirken kann.

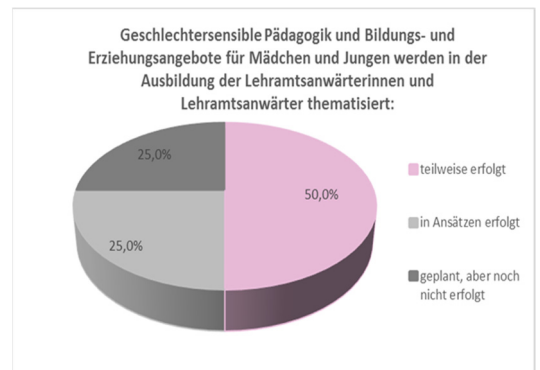
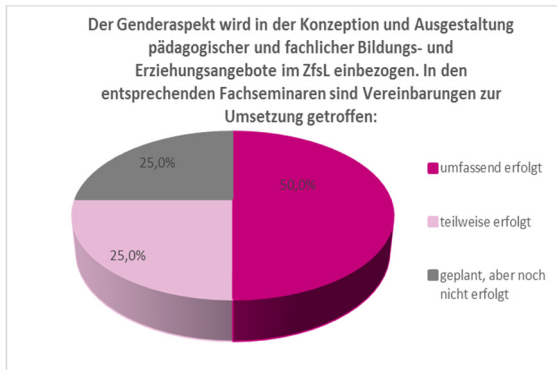
**6. Geschlechtersensible Pädagogik und Bildungs- und Erziehungsangebote für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene sind im Schulprogramm der Schulen und im Leitbild der ZfsL verankert. In den entsprechenden schulinternen Gremien und in den Gremien der ZfsL sind Vereinbarungen zur Umsetzung getroffen.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

**Geplante Maßnahmen:**

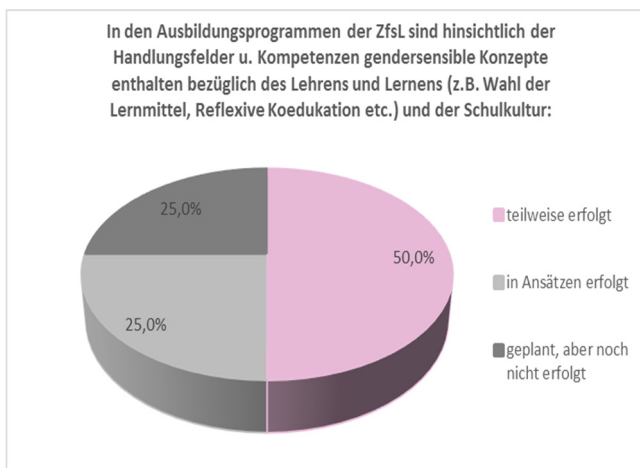
- *Der Genderaspekt wird in die Konzeption und Ausgestaltung pädagogischer und fachlicher Bildungs- und Erziehungsangebote in der Schule und im ZfsL einbezogen.*
- *Zielführende Informationen und Praxisbeispiele werden auf der Grundlage eingereicherter Unterlagen auf der Internetseite „Gleichstellung“ bereitgestellt.*
- *Der Austausch zwischen Schulen wird themenorientiert über Netzwerke gefördert.*
- *Gendersensible Beratungs- und Projektangebote werden im Übergangssystem Schule-Beruf (KAoA) - Kein Abschluss ohne Anschluss - durchgeführt.*
- *Die Schul- und Unterrichtsentwicklung wird durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen begleitet.*



Hier zeigt sich ein deutliches Handlungsfeld für die zukünftige Weiterentwicklung von Gender-Mainstreaming-Prozessen. Aus Rückmeldungen der AfG in Dienstbesprechungen und bei der exemplarischen Durchsicht von Schulprogrammen wird deutlich, dass nur gelegentlich konkrete Vereinbarungen zur Umsetzung der Einbeziehung von Genderaspekten in pädagogische und fachliche Erziehungs- und Bildungsangebote getroffen sind.

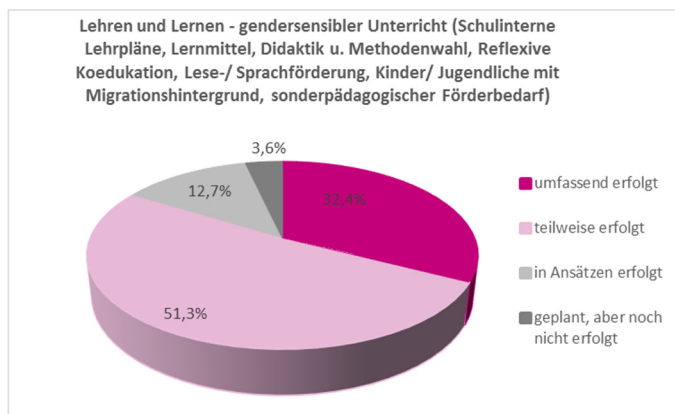


Die beiden oberen Grafiken zeigen deutlich, dass an den Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung gendersensible Pädagogik und entsprechende Erziehungs- und Bildungsangebote in der Ausbildung der Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter eine zu geringe Rolle spielen. Damit junge Lehrkräfte befähigt werden, später im Umgang mit Diversität ihren Unterricht kompetent und erfolgreich zu gestalten, ist es von erheblicher Bedeutung, dass dies in der Ausbildung thematisiert und erprobt wird. Hier besteht für die Zukunft Handlungsbedarf.



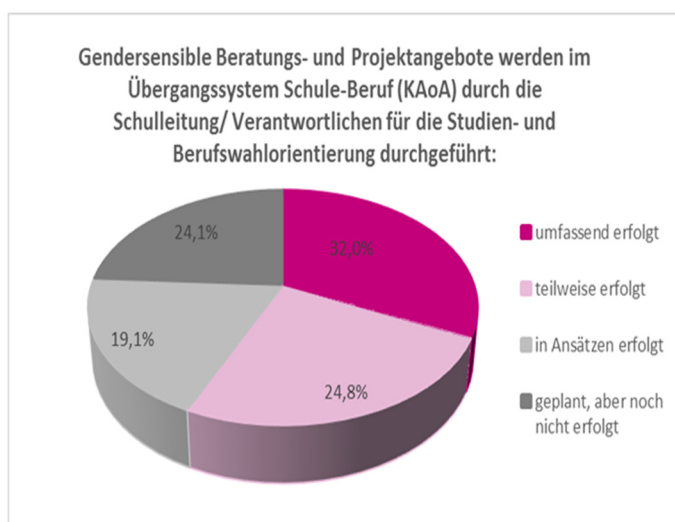
Der oben beschriebene Handlungsbedarf verdeutlicht sich auch in dieser Grafik. Die angemessene, genderkompetente Wahl von Lernmitteln, Methoden und die reflexive Koedukation gehören zu den Grundfertigkeiten, über die Lehrkräfte verfügen sollten. Somit müssen sie auch Teil der Ausbildung sein und in den Ausbildungsprogrammen eine Rolle spielen.





Der Handlungsbedarf hinsichtlich der Entwicklung der Genderkompetenz bei Lehrkräften in Bezug auf Unterricht setzt sich in den Schulen fort. Dies zeigt die nebenstehende Grafik. Um der komplexen Aufgabe, heterogene Schülerinnen- und Schülergruppen erfolgreich unterrichten zu können, gerecht zu werden, bedarf es vielfältiger Kenntnisse und Fähigkeiten. Hier müssen

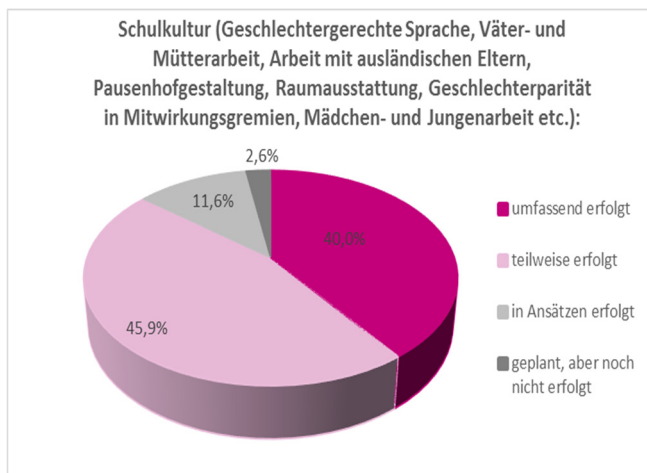
Lehrkräfte, Schulleitungen, Schulaufsicht und die Zuständigen für die Fortbildung der Lehrkräfte in Verantwortungsgemeinschaft an der Weiterentwicklung der Schulen und des Unterrichts arbeiten, damit für Schülerinnen und Schüler die Wahrung ihrer Rechte auf gendergerechte Bildung gewährleistet ist.



Ein weiteres Handlungsfeld für Schulen besteht hinsichtlich gendersensibler Beratungs- und Projektangebote zur Vorbereitung des Übergangs der Schülerinnen und Schüler von der Schule in den Beruf. Im Rahmen des Übergangs von der Schule in den Beruf haben die Schulen meist in ihren Berufsorientierungskonzepten den Boys- und Girls-Day verankert. Aktuelle Studien belegen allerdings, dass die Berufswahl junger Menschen immer noch stark durch tradierte Rollenbilder beein-

flusst ist (Kirfel 2017, S. 111 ff). Hier haben Schulen auch zukünftig einen wichtigen Bildungsauftrag.





Auch in der Schulkultur ist Gendergerechtigkeit noch nicht ausreichend verankert. Es gibt zwar bereits einen großen Anteil an Schulen, an denen dies umfassend erfolgt ist, aber der überwiegende Teil der befragten Schulen meldet zurück, dass geschlechtersensible Schulkultur nur teilweise, in Ansätzen oder noch keine gesichert gelebte Realität ist. Insbesondere vor dem Hintergrund neuer Herausforderungen im Zusammenhang mit Gender Mainstreaming und Schülerinnen und

Schülern mit Migrationshintergrund und somit auch häufig mit anderem kulturellen Hintergrund, besteht hier ein Handlungsfeld für die Zukunft.

Hinsichtlich der Evaluation der Umsetzung der Ziele zur gendersensiblen Pädagogik des Frauenförderplans 2016-2018 berichtet Dezernat 4Q, dass im genannten Zeitraum im Rahmen der durchgeführten Qualitätsanalysen bei der Beobachtung des Unterrichts im Kriterium U 7 „Unterrichtsklima“ der Indikator 7.3 „Die Lehrkraft bezieht Mädchen und Jungen gleichermaßen in den Unterricht ein.“ mit einem Durchschnittswert von 99 % in allen Schulformen vorbildlich erfüllt wurde. Der Kommentar zum Unterrichtsbeobachtungsbogen des MSB sagt, dass bei diesem Indikator hier insgesamt der geschlechtergerechte Umgang in den Blick genommen wird. Es wird bewertet, inwieweit der Unterricht Ausgrenzung und Benachteiligung jeglicher Art vermeidet.

### 3 Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2019 - 2023

Aus den vorher dargestellten Ergebnissen zur Umsetzung des Frauenförderplans 2016-2018, aus der erweiterten Perspektive in Bezug auf Gendergerechtigkeit, die auch der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes Rechnung trägt, und aus den im *Referenzrahmen Schulqualität NRW (MSW 2015c)* formulierten Qualitätsstandards für gute Schule ergeben sich die im Folgenden dargestellten Ziele und Teilziele.

#### 3.1 Übersicht über die Ziele

Ziele	Teilziele	
<b>1. Schulaufsicht, Schulleitungen und Leitungen der ZfsL sehen gleichstellungsrelevante Themen als Chance zur Schulentwicklung. Sie wirken aktiv an deren Ausgestaltung mit.</b>	1.1 Der Gleichstellungsplan dient der Schulaufsicht, den Schulleitungen und den Leitungen der ZfsL als Arbeitsgrundlage für die Vermittlung der darin festgeschriebenen Ziele und Maßnahmen.	1.2 Schulaufsicht, Schulleitungen und Leitungen der ZfsL fördern in ihren Institutionen den selbstverständlichen Umgang mit gleichstellungsrelevanten Zielsetzungen.
<b>2. Gender Mainstreaming wird in Schule und ZfsL verankert. Die Führungsverantwortlichen wirken aktiv auf eine Implementierung hin.</b>	2.1 Die Personalentwicklungs- und Personalführungskompetenz in Fragen der Gleichstellung und des Gender Mainstreaming wird weiterentwickelt.	2.2 Die Schulaufsicht unterstützt die Schulleitungen und die Leitungen der ZfsL bei der Wahrnehmung von Aufgaben bezüglich der Umsetzung von Zielen der Gleichstellung im Rahmen ihrer Führungsverantwortung.
<b>3. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege wird weiterhin gefördert. Die schulinternen Teilzeitvereinbarungen werden an aktuelle Vorgaben und Bedarfe angepasst und evaluiert.</b>	3.1 Die schulformübergreifenden und -gebundenen Teilzeitvereinbarungen werden aktualisiert und in Schule und ZfsL umgesetzt. Konkrete interne Vereinbarungen liegen vor und werden regelmäßig evaluiert.	3.2 Lehrkräfte an Schulen und an den ZfsL werden im Sinne von Gender Mainstreaming bei der Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege unterstützt.
<b>4. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungs- und Beförderungssämtern sowie bei Höhergruppierungen wird weiter abgebaut.</b>	4.1 Der Anteil von Frauen in Leitungs- oder Beförderungssämtern wird erhöht.	4.2 Teilzeitbeschäftigte werden dabei unterstützt, Leitungs- und Beförderungssämtern zu übernehmen.
<b>5. Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Schulen und an den ZfsL werden für ihre Aufgaben qualifiziert und bei ihrer Arbeit unterstützt.</b>	5.1 Die Schulleitung bzw. die Leitung des ZfsL gewährleistet im Rahmen ihrer Führungsverantwortung die gleichstellungsrechtliche Beteiligung.	5.2 Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Schulen und an den ZfsL werden bei ihrer Arbeit durch Fortbildungsangebote und Beratung unterstützt.
<b>6. Gendergerechtigkeit wird ausgebaut, indem geschlechtersensible Pädagogik und Bildungs- und Erziehungsangebote für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene im Schulprogramm der Schulen und im Leitbild der ZfsL verankert sind.</b>	6.1 Lehrkräfte sind sowohl in ihrem Fachunterricht als auch in ihren sonstigen Funktionen z.B. als Klassenleitung, bei der Beratung, bei der Leistungsbeurteilung sensibilisiert für unterschiedliche Lernvoraussetzungen und Zugangsweisen. Sie richten Inhalte und Methoden nach individuellen Bedürfnissen aus – jenseits tradierter Rollensreibungen (MSW 2015a, S.6 und MSW 2015c, S.43).	6.2 Geschlechtersensibler Unterricht wird als Bestandteil von Unterrichtsentwicklung verstanden und als Instrument zum Umgang mit heterogenen Lerngruppen genutzt.

### 3.2 Tabellarische Darstellung der Ziele, Teilziele und Maßnahmen für den Gleichstellungsplan 2019-2023

Im Folgenden wird dargestellt, welche Maßnahmen die Erreichung der Ziele und Teilziele des Gleichstellungsplans 2019-2023 befördern sollen.

Die Benennung von Verantwortlichen und Umsetzungszeiträumen sowie die Festschreibung der Bilanzierung der Maßnahmen erzeugt ein hohes Maß an Verbindlichkeit und dient der Sicherung und Überprüfbarkeit der Qualitätsentwicklung.

#### 1. Schulaufsicht, Schulleitungen und Leitungen der ZfsL sehen gleichstellungsrelevante Themen als Chance zur Schulentwicklung. Sie wirken aktiv an deren Ausgestaltung mit.

<b>1.1 Der Gleichstellungsplan dient der Schulaufsicht, den Schulleitungen und den Leitungen der ZfsL als Arbeitsgrundlage für die Vermittlung der darin festgeschriebenen Ziele und Maßnahmen.</b>			
<b>Maßnahme</b>	<b>Verantwortliche</b>	<b>Umsetzungszeitraum bis:</b>	<b>Bilanzierung der Maßnahmen durch:</b>
Veröffentlichung des Gleichstellungsplans über das Internet.	Dez. 47 <sup>15</sup>	01/2019	Internetauftritt
Versendung einer Rundmail an alle Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) mit <ul style="list-style-type: none"> <li>• der Verfügung zur Umsetzung,</li> <li>• einem Termin für den Bericht.</li> </ul>	Dez. 47	01/2019	Versand
Vorstellung des Gleichstellungsplans in Schulleitungsdienstbesprechungen, Lehrkräftekonferenzen und ZfsL-Konferenzen und Vereinbarungen zur weiteren Vorgehensweise hinsichtlich der Bearbeitung gleichstellungsrelevanter Themen.	Schulaufsicht, Schulleitungen, Leitungen der ZfsL	01/2021	Bericht an die Gleichstellungsbeauftragte der Schulabteilung

<sup>15</sup> Dez. 47, das Personaldezernat, ist für Personal- und Stellenplanangelegenheiten zuständig.

**1.2 Schulaufsicht, Schulleitungen und Leitungen der ZfsL fördern in ihren Institutionen den selbstverständlichen Umgang mit gleichstellungsrelevanten Zielsetzungen.**

<b>Maßnahme</b>	<b>Verantwortliche</b>	<b>Umsetzungszeitraum bis:</b>	<b>Bilanzierung der Maßnahmen durch:</b>
Auf Schulaufsichtsebene und auf Ebene der Schulleitungen bzw. Leitungen der ZfsL werden unter Benennung von Teilzielen und Festlegung einer Zeitschiene konkrete Vereinbarungen zur Umsetzung des Gleichstellungsplans getroffen.	Leitung der Schulabteilung  Obere und Untere Schulaufsicht  Schulleitungen bzw. Leitungen der ZfsL	12/2019	Übermittlung der getroffenen Vereinbarungen an die Gleichstellungsbeauftragte der Schulabteilung
Auf Dienstbesprechungen mit den AfG werden Anregungen zur Wahrnehmung ihrer Rolle bei der Unterstützung der Schulleitungen/ Leitungen der ZfsL im Hinblick auf die Umsetzung des Gleichstellungsplans gegeben.	Gleichstellungsbeauftragte der Schulabteilung	fortlaufend	Erfahrungsaustausch mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

**2. Gender Mainstreaming wird in Schule und ZfsL verankert. Die Führungsverantwortlichen wirken aktiv auf eine Implementierung hin.**

**2.1 Die Personalentwicklungs- und Personalführungskompetenz in Fragen der Gleichstellung und des Gender Mainstreaming wird weiterentwickelt.**

<b>Maßnahme</b>	<b>Verantwortliche</b>	<b>Umsetzungszeitraum bis:</b>	<b>Bilanzierung der Maßnahmen durch:</b>
Schulleitungsdienstbesprechungen zu bedeutsamen Aspekten der Gleichstellung, des Gender Mainstreaming und zur Frauenförderung werden durchgeführt.	Obere und Untere Schulaufsicht (Dez. 41-45 und Schulämter)	07/2019	Feedback der Schulleiterinnen und Schulleiter an die Schulaufsicht ggf. unter Weiterleitung an die Gleichstellungsbeauftragte
Dienstbesprechungen mit den Leitungen der ZfsL werden zu den Themen der Gleichstellung, des Gender Mainstreaming und zur Frauenförderung durchgeführt.	Aufsicht über die ZfsL	10/2019	Feedback der Leitungen der ZfsL an die Schulaufsicht ggf. unter Weiterleitung an die Gleichstellungsbeauftragte

Umsetzungsstrategien für Gender Mainstreaming in Schule und ZfsL werden entwickelt und über die Internetseite <i>Gleichstellung</i> bereitgestellt.	Gleichstellungsbeauftragte sowie Dezernentinnen und Dezernenten der Dez. 41 - 46	02/2020	Rückmeldungen aus den Dienstbesprechungen der AfG und den Schulleitungsdienstbesprechungen bzw. Dienstbesprechungen mit den Leitungen der ZfsL
„Leiterinnen und Leiter der Zentren für schulpraktische Lehrerbildung gestalten Seminarprogramm und Praxisanleitung unter anderem mit dem Ziel der Vermittlung von Gender-Kompetenz. Fachleiterinnen und Fachleiter sowie die Ausbildungslehrerinnen und Ausbildungslehrer an Schulen vermitteln Gender-Kompetenz als ein Element der Lehramtsausbildung“ (MSW 2015a, S.7 und MSW 2015c, S.43).	Leitungen der ZfsL Fachleiterinnen und Fachleiter Ausbildungslehrkräfte	fortlaufend	Feedback durch Seminarkonferenzen und durch Befragung der LAA
„Schulleiterinnen und Schulleiter reflektieren ihr Alltagshandeln in der Kommunikation und im Führungsstil, bei Organisations- und Personalentscheidungen, bei der Fortbildungsplanung, bei der Raum- und Lerngruppeneinteilung, bei Budgetentscheidungen für Personal und Beschaffungen, bei der Schulprogrammentwicklung unter dem Aspekt der Gendersensibilität“ (MSW 2015a, S.7 und MSW 2015c, S.60).	Schulleitungen	fortlaufend	Feedback durch Lehrkräftekonferenzen und Schulkonferenzen

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

<b>Maßnahme</b>	<b>Verantwortliche</b>	<b>Umsetzungszeitraum bis:</b>	<b>Bilanzierung der Maßnahmen durch:</b>
Beratung der Schulleitungen bzw. der Leitungen der ZfsL durch die	Obere und Untere Schulaufsicht	06/2020	Rückmeldung der Ergebnisse der Beratung an die

<p>Schulaufsicht hinsichtlich der Handlungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege.</p> <p>Die Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Gleichstellung wird in der BR Münster ausgebaut.</p>	Gleichstellungsbeauftragte		Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen von Bilanzierungsgesprächen
<p>Beratung der Schulleitungen bzw. der Leitungen der ZfsL durch die Schulaufsicht hinsichtlich möglicher Maßnahmen zum Abbau von Ungleichgewichten in der Geschlechterverteilung bei der Besetzung von Funktionsstellen und Leitungspositionen.</p>	Obere und Untere Schulaufsicht	06/2020	Rückmeldung der Ergebnisse der Beratung an die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen von Bilanzierungsgesprächen
<p>Qualifizierungsmaßnahmen für Schulleitungen und Fortbildungen für Schulleitungen beinhalten die Vermittlung von Genderkompetenz.</p>	Lehrerfortbildung	fortlaufend	Jährliche Rückmeldung aus den Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen an die Gleichstellungsbeauftragte
<p>Gender Mainstreaming und Frauenförderung werden im Rahmen von Dienstbesprechungen für AfG thematisiert.</p>	Gleichstellungsbeauftragte	jährlich	Feedback aus den Dienstbesprechungen, Weiterleitung der Ergebnisse an die Schulaufsicht
<p>Informationen zum Mentoring-Angebot werden bereitgestellt.</p>	Gleichstellungsbeauftragte Lehrerfortbildung	06/2019	Veröffentlichung auf der Internetseite <i>Gleichstellung</i> , Rückmeldungen interessierter Frauen
<p>Bedarfsgerechte Fortbildungen für Schulleitungen und Leitungen der ZfsL sowie Lehrkräfte, die sich für ein Leitungsamt interessieren, werden angeboten.</p>	Lehrerfortbildung	auf Nachfrage	Bedarfsdeckung

**3. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege wird weiterhin gefördert. Die schulinternen Teilzeitvereinbarungen werden an aktuelle Vorgaben und Bedarfe angepasst und evaluiert.**

<b>3.1 Die schulformübergreifenden und -gebundenen Teilzeitvereinbarungen werden aktualisiert und in Schule und ZfsL umgesetzt. Konkrete interne Vereinbarungen liegen vor und werden regelmäßig evaluiert.</b>			
<b>Maßnahme</b>	<b>Verantwortliche</b>	<b>Umsetzungszeitraum bis:</b>	<b>Bilanzierung der Maßnahmen durch:</b>
Die Vereinbarungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte werden in der Schule umgesetzt und evaluiert.	Schulleitungen	12/2019 bzw. alle 2 Jahre	Bericht der Schulen 02/2020 bzw. alle 2 Jahre an die Gleichstellungsbeauftragte
Qualitätsanalyse berücksichtigt - falls von den Schulen gewünscht - bei der Bewertung des Kriteriums 4.3.1.1 (Qualitätstableau NRW 2017) <sup>16</sup> die Teilzeitempfehlungen und die Einbindung der AfG.	Gleichstellungsbeauftragte  Dez. 4Q	fortlaufend	Bericht Dez. 4Q an Gleichstellungsbeauftragte
Good-Practice-Beispiele zur Umsetzung der Empfehlungen im Regierungsbezirk werden auf den Dienstbesprechungen mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen vorgestellt.	Gleichstellungsbeauftragte	jährlich	Rückmeldung an die Schulaufsicht durch die Gleichstellungsbeauftragte

<sup>16</sup> Kriterium 4.3.1.1: „Der Einsatz von Ressourcen wird partizipativ geplant und transparent umgesetzt.“

### 3.2 Lehrkräfte an Schulen und an den ZfsL werden im Sinne von Gender Mainstreaming bei der Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege unterstützt.

Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum bis:	Bilanzierung der Maßnahmen durch:
Das Informationsangebot für an Teilzeitbeschäftigung und an Beurlaubung interessierte Lehrkräfte wird auf der Internetseite der Schulabteilung <sup>17</sup> fortlaufend aktualisiert.	Dez. 47 Gleichstellungsbeauftragte	fortlaufend	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 Gleichstellungsbeauftragte beraten.	Schulaufsicht Aufsicht der ZfsL Gleichstellungsbeauftragte	bei Bedarf	Rückmeldungen aus den Beratungsgesprächen
Schulen und ZfsL treffen Vereinbarungen zur Eingliederung von Rückkehrerinnen und Rückkehrern und aktualisieren diese fortlaufend.	Schulleitungen/ Leitungen der ZfsL	fortlaufend	Bericht der Schulen und ZfsL
Fortbildungen zum Thema Teilzeitbeschäftigung für AfG werden durchgeführt.	Lehrerfortbildung	bei Bedarf	Bericht aus Dez. 46

<sup>17</sup> [http://www.bezreg-muenster.de/de/schule\\_und\\_bildung/personalangelegenheiten\\_schule/teilzeit\\_und\\_beurlaubung/index.html](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](http://www.bezreg-muenster.de/de/schule_und_bildung/personalangelegenheiten_schule/gleichstellung/index.html)



#### 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:
Potenzielle weibliche Nachwuchsführungskräfte werden unterstützt und systematisch begleitet.	Schulaufsicht Schulleitungen/ Leitungen der ZfsL	fortlaufend	Bericht der Schulen und ZfsL 06/2019 und 06/2021
Die Vergabe von Aufgaben in Schule und ZfsL erfolgt langfristig in einem transparenten Prozess.	Schulleitungen/ Leitungen der ZfsL	fortlaufend	Bericht der Schulen und ZfsL 02/2020  Rückmeldung aus den Dienstbesprechungen mit den AfG
Mentoring wird als Instrument zur Gewinnung von weiblichem Führungskräftenachwuchs an Grundschulen weiterhin genutzt und sukzessive auf andere Schulformen ausgeweitet.	Gleichstellungsbeauftragte  Lehrerfortbildung	fortlaufend	Evaluation 03/2019, danach jährlich
Die Schulleitungen werden mit dem Projekt Mentoring als Instrument zur Gewinnung von Frauen als Nachwuchsführungskräfte vertraut gemacht (vgl. 4.1).	Schulaufsicht	wiederholt	Anzahl der Meldungen
Schulleitungen werben insbesondere bei Frauen für die Teilnahme an einschlägigen Informations- und Unterstützungsveranstaltungen wie z.B. Mentoring.	Schulleitungen	regelmäßig	Anzahl der Teilnehmerinnen

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

<b>Maßnahme</b>	<b>Verantwortliche</b>	<b>Umsetzungszeitraum bis:</b>	<b>Bilanzierung der Maßnahmen durch:</b>
Teilzeitbeschäftigung wird im Hinblick auf die Übernahme von Leitungs- und Beförderungssämtern im Rahmen von Dienstbesprechungen der schulfachlichen Aufsicht mit Schulleitungen und Leitungen der ZfsL thematisiert. Die Teilnahme an Projekten wie Topsharing wird unterstützt.	Schulaufsicht	Ab 06/2019 danach jährlich	Rückmeldung aus Schulleitungsdienstbesprechungen und Dienstbesprechungen mit den Leitungen der ZfsL an die Gleichstellungsbeauftragte
Die Schulleitungen und Leitungen der ZfsL motivieren an Beförderung- oder Leitungsstellen interessierte teilzeitbeschäftigte Frauen und unterstützen diese.	Schulleitungen/ Leitungen der ZfsL	kontinuierlich	Bericht der Schulen und ZfsL 02/2020

**5. Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Schulen und an den ZfsL werden für ihre Aufgaben qualifiziert und bei ihrer Arbeit unterstützt.**

<b>5.1 Die Schulleitung bzw. die Leitung des ZfsL gewährleistet im Rahmen ihrer Führungsverantwortung die gleichstellungsrechtliche Beteiligung.</b>			
<b>Maßnahme</b>	<b>Verantwortliche</b>	<b>Umsetzungszeitraum bis:</b>	<b>Bilanzierung der Maßnahmen durch:</b>
Die Schulleitungen und Leitungen der ZfsL legen der Lehrkräftekonferenz bzw. der Seminarkonferenz den Auftrag der AfG sowie Art und Umfang ihrer Tätigkeit vor dem schulischen Hintergrund bzw. im Kontext des ZfsL dar.	Schulleitungen/ Leitungen der 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 bzw. im ZfsL entlasteten Aufgaben vergleichbar.	Schulleitungen/ Leitungen der ZfsL  AfG	jährlich/ bei Bedarf	Schulinterne Dokumentation, Bericht der Schulen und ZfsL
Die Schulleitungen und Leitungen der ZfsL beteiligen die AfG insbesondere bei allen Personalmaßnahmen und bei der Stundenplanung so frühzeitig, dass diese ihren Auftrag pflichtgemäß erfüllen kann.	Schulleitungen/ Leitungen der ZfsL	07/2019 bzw. fortlaufend	Bericht der Schulen und ZfsL, Erfahrungsaustausch zwischen Gleichstellungsbeauftragter und AfG im Rahmen von Dienstbesprechungen

**5.2 Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Schulen und an den ZfsL werden bei ihrer Arbeit durch Fortbildungsangebote und Beratung unterstützt.**

<b>Maßnahme</b>	<b>Verantwortliche</b>	<b>Umsetzungszeitraum bis:</b>	<b>Bilanzierung der Maßnahmen durch:</b>
Fortbildungsmaßnahmen für AfG aller Schulformen werden durchgeführt.	Lehrerfortbildung	jährlich	Anzahl der Veranstaltungen, Anzahl der Teilnehmerinnen, Feedback
Der Abstimmungsprozess von Inhalten der Dienstbesprechungen für AfG und einschlägigen Fortbildungsmaßnahmen wird mit dem Ziel gleichsinnigen Handelns zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Fortbildungsdezernat fortgeführt.	Gleichstellungsbeauftragte und Lehrerfortbildung	jährlich	Erfahrungsaustausch zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Dez. 46 Evaluation
Informationsmaterial zum Thema Gleichstellung wird zur Verwendung im Rahmen von Lehrkräftekonferenzen bzw. Seminarkonferenzen oder in Frauenteilkonferenzen oder bei der Einzelfallberatung fortlaufend aktualisiert und bereitgestellt.	Gleichstellungsbeauftragte	fortlaufend	Veröffentlichung auf der Internetseite <i>Gleichstellung</i>
Die Schulaufsicht weist in Schulleitungsdienstbesprechungen auf die Notwendigkeit der angemessenen Entlastung für die AfG hin.	Schulaufsicht	jährlich	Rückmeldung aus Schulleitungsdienstbesprechungen an die Gleichstellungsbeauftragte

**6. Gendergerechtigkeit wird ausgebaut, indem geschlechtersensible Pädagogik und Bildungs- und Erziehungsangebote für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene im Schulprogramm der Schulen und im Leitbild der ZfsL verankert sind.**

**6.1 Lehrkräfte sind sowohl in ihrem Fachunterricht als auch in ihren sonstigen Funktionen z.B. als Klassenleitung, bei der Beratung, bei der Leistungsbewertung sensibilisiert für unterschiedliche Lernvoraussetzungen und Zugangsweisen. Sie richten Inhalte und Methoden nach individuellen Bedürfnissen aus – jenseits tradierter Rollenzuschreibungen (MSW 2015a, S.6 und MSW 2015c, S.43).**

Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum bis:	Bilanzierung der Maßnahmen durch:
In den zuständigen schulinternen Gremien und in den Gremien der ZfsL sind Vereinbarungen zur Umsetzung geschlechtersensibler Pädagogik getroffen. Schulaufsicht unterstützt diesen Prozess.	Schulleitungen/ Leitungen der ZfsL/ Lehrkräftekonferenzen  Fach- und Bildungsgangkonferenzen und weitere schulische Gremien  ZfsL-Konferenzen, Seminarkonferenzen, Fachseminare der ZfsL	06/2020  danach jährlich	Bericht der Schulen und ZfsL an die Schulaufsicht, Erfahrungsaustausch zwischen AfG und Gleichstellungsbeauftragter im Rahmen von Dienstbesprechungen
„Geschlechterspezifisches Rollenverhalten wird in unterschiedlichen schulischen Handlungszusammenhängen thematisiert und reflektiert.“ (MSW 2015c, S.44)	Schulleitungen/ Leitungen der ZfsL/ Lehrkräftekonferenzen  Fach- und Bildungsgangkonferenzen und weitere schulische Gremien  ZfsL-Konferenzen, Seminarkonferenzen, Fachseminare der ZfsL	fortlaufend	schulinterne Dokumentation z.B. im Schulprogramm, Bericht der Schulen und ZfsL an die Schulaufsicht
„Interessen von Jungen und Mädchen bzw. Männern und Frauen wer-	Schulleitungen/ Leitungen der ZfsL/ Lehrkräftekonferenzen	fortlaufend	Bericht der Schulen und ZfsL, Erfahrungsaustausch zwi-

den bei der Gestaltung des Schullebens gleichermaßen berücksichtigt.“ (MSW 2015c, S.43)	Fach- und Bildungsgangkonferenzen und weitere schulische Gremien  ZfsL-Konferenzen, Seminarkonferenzen, Fachseminare der ZfsL		schen Gleichstellungsbeauftragter und AfG im Rahmen von Dienstbesprechungen
„Die Schule trägt im Rahmen der Berufsorientierung dazu bei, dass bei der Berufswahl der Mädchen und Jungen die traditionellen Rollenzuschreibungen überwunden werden und eine selbstbestimmte und unabhängige Lebensführung ermöglicht wird.“ (MSW 2015c, S.30)	Schulleitungen/ Verantwortliche für die Studien- und Berufswahlorientierung (StuBo)  AfG  StuBo-Regional Koordinatorinnen und Koordinatoren	fortlaufend	Bericht der Schulen, Erfahrungsaustausch zwischen Gleichstellungsbeauftragter und AfG im Rahmen von Dienstbesprechungen/ Erfahrungsaustausch bei den regionalen StuBo-Konferenzen

## 6.2 Geschlechtersensibler Unterricht wird als Bestandteil von Unterrichtsentwicklung verstanden und als Instrument zum Umgang mit heterogenen Lerngruppen genutzt.

Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum bis:	Bilanzierung der Maßnahmen durch:
„Bedürfnisse und Interessen der Schülerinnen und Schüler – auch gender- und kulturspezifische – werden nach Möglichkeit bei der Planung und Gestaltung des Lehrens und Lernens einbezogen.“ (MSW 2015c, S.31, Kriterium 2.6.1; siehe auch UBB der QA)	Schulleitungen/ Leitungen der ZfsL  Lehrkräftekonferenzen, Fachkonferenzen  ZfsL-Konferenzen, Seminarkonferenzen  AfG	jährlich	schulinterne Dokumentation, schulinterne Lehrpläne  Programm der ZfsL, Seminarprogramme  Bericht der Schulen und ZfsL an die Schulaufsicht  Erfahrungsaustausch zwischen AfG und Gleichstellungsbeauftragter im Rahmen von Dienstbesprechungen

<p>„Lernzugänge und Inhaltsbezüge werden gendersensibel reflektiert.“ (MSW 2015c, S.31, Kriterium 2.6.1)</p>	<p>Schulleitungen/ Leitungen der ZfsL</p> <p>Lehrkräftekonferenzen, Fachkonferenzen</p> <p>ZfsL-Konferenzen, Seminarkonferenzen</p> <p>AfG</p>	<p>jährlich/ bei Bedarf</p>	<p>schulinterne Dokumentation, schulinterne Lehrpläne</p> <p>Programm der ZfsL, Seminarprogramme</p> <p>Bericht der Schulen und ZfsL an die Schulaufsicht</p> <p>Erfahrungsaustausch zwischen AfG und Gleichstellungsbeauftragter im Rahmen von Dienstbesprechungen</p>
<p>Rollengeprägte Herangehens- und Verhaltensweisen der Schülerinnen und Schüler werden durch Einsatz vielfältiger Methoden überwunden.</p>	<p>Schulleitungen/ Leitungen der ZfsL</p> <p>Lehrkräfte</p> <p>Fachkonferenzen</p> <p>ZfsL-Konferenzen, Seminarkonferenzen</p> <p>AfG</p>	<p>07/2020, danach fortlaufend</p>	<p>schulinterne Dokumentation, schulinterne Lehrpläne</p> <p>Programm der ZfsL, Seminarprogramme</p> <p>Bericht der Schulen und ZfsL an die Schulaufsicht</p> <p>Erfahrungsaustausch zwischen AfG und Gleichstellungsbeauftragter im Rahmen von Dienstbesprechungen</p>
<p>Die Unterrichtsführung bzw. Organisation der Arbeitsprozesse ist störungspräventiv und effizient (MSW 2015c, S.36, Dimension 2.9 – <i>Klassenführung und Arrangement des Unterrichts</i>, Kriterium 2.9.1 <i>Die Steuerung der Unterrichtsprozesse unterstützt erfolgversprechendes Lernen.</i>). Gendersensible erzieherische Einwirkung befördert dies.</p>	<p>Schulleitungen</p> <p>Lehrkräfte</p> <p>Leitungen der ZfsL</p> <p>Fach- und Bildungsgangkonferenzen und weitere schulische Gremien</p> <p>ZfsL-Konferenzen, Seminarkonferenzen, Fachseminare der ZfsL</p>	<p>fortlaufend</p>	<p>schulinterne Lehrpläne, Schulprogramm, Leitbild der ZfsL, Seminarprogramme</p>

Good-Practice-Beispiele werden auf der Grundlage eingereicherter Unterlagen auf der Internetseite <i>Gleichstellung</i> bereitgestellt.	Gleichstellungsbeauftragte	fortlaufend	Erfahrungsaustausch, Veröffentlichung auf der Internetseite <i>Gleichstellung</i>
Der Austausch zwischen Schulen zur Gleichstellung und zu gendersensiblem Unterricht wird themenorientiert über Netzwerke gefördert.	Gleichstellungsbeauftragte	bei Bedarf	Erfahrungsaustausch
Gendersensible Beratungs- und -Projektangebote werden im Übergangssystem Schule-Beruf durchgeführt.	Schulleitungen StuBo Lehrkräftekonferenzen, Lehrerfortbildung	fortlaufend	Erfahrungsaustausch
Die geschlechtersensible Unterrichtsentwicklung wird durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen begleitet.	Lehrerfortbildung/ Kompetenzteams	kontinuierlich	Erfahrungsaustausch zwischen Gleichstellungsbeauftragter, Fachleitung, Lehrerfortbildung und Moderatorinnen



## 4 Abschließende Anmerkungen der Verfasserin und Ausblick

Das Verfassen des Gleichstellungsplans hat deutlich gemacht, dass bei der im Schulbereich verwendeten Begrifflichkeit landesweit noch nicht durchgängig eine gendergerechte Sprache benutzt wird.

Feststehende Begriffe wie „Zentren für schulpraktische Lehrerbildung“ und „Lehrerfortbildung“ sind Beispiele hierfür.

Auch die ausschließliche Verwendung der weiblichen und männlichen Sprachform bei Personenbezeichnungen, wenn keine neutrale Form gefunden werden kann, entspricht zwar den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes, ist aber nicht mehr zeitgemäß, da so Menschen mit nicht eindeutiger geschlechtlicher Identität unberücksichtigt bleiben (vgl. S. 8).

Für die Zukunft ist eine Ausweitung des Begriffes Gleichstellung jenseits von Geschlechterrollen wünschenswert. Eine gerechte Gesellschaft benötigt Gleichstellung hinsichtlich aller Facetten von Heterogenität. So steht im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG, Abschnitt 1, §1): „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechtes, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

Die Umsetzung von Gleichstellung in diesem erweiterten Sinne ist eine Querschnittsaufgabe und stellt gesamtgesellschaftlich sowie für die Schulabteilung der Bezirksregierung Münster einschließlich der Schulämter im Regierungsbezirk eine große Herausforderung dar.

Eine interdisziplinäre Herangehensweise, zielgerichtetes Handeln und die Bereitschaft zur engen Zusammenarbeit aller Akteurinnen und Akteure sind wichtige Gelingensbedingungen bei der Erreichung der Ziele des AGG.

Die bereits vorhandenen Kooperations- und Projektmanagementstrukturen innerhalb der Schulabteilung der Bezirksregierung Münster können genutzt und ausgebaut werden, um stetig an der Verbesserung der Schulen im weitesten Sinne zu arbeiten.

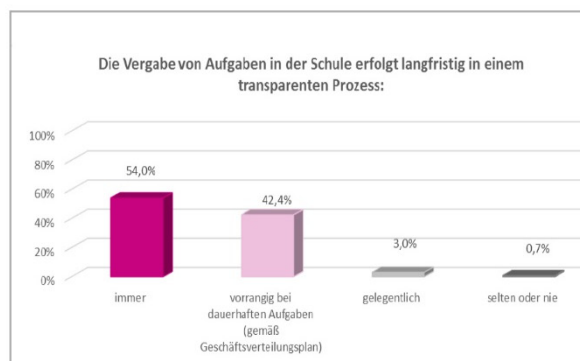
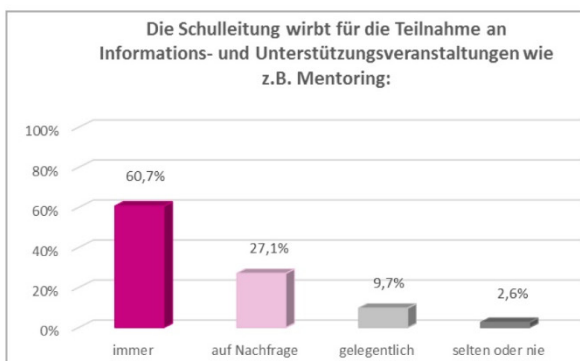
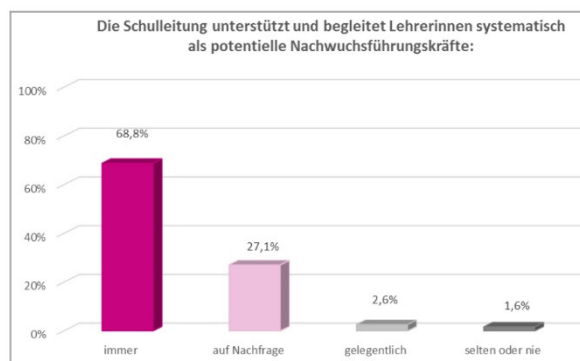
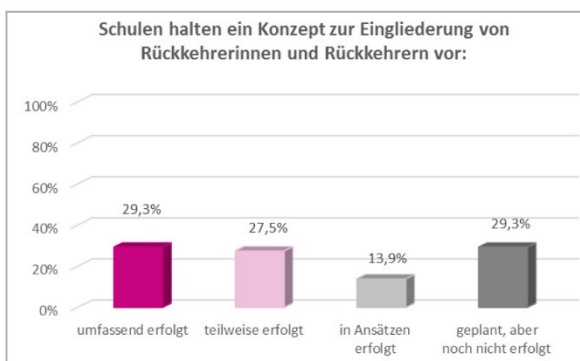
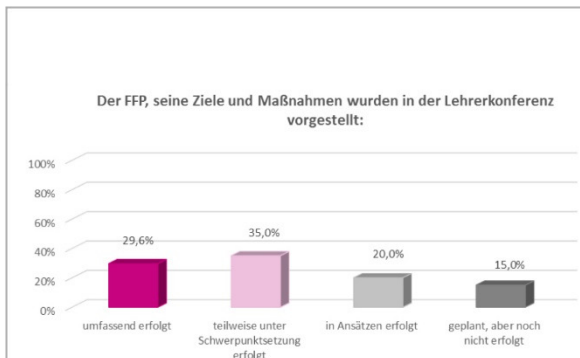
Gleichstellung geschieht nicht von alleine, sie muss aktiv herbeigeführt werden. Es gibt also über die in diesem Gleichstellungsplan formulierten Ziele hinausgehend für die Zukunft noch viele Handlungsfelder.

„If you want something you've never had you must be willing to do something you've never done.“ (zugeschrieben Thomas Jefferson)

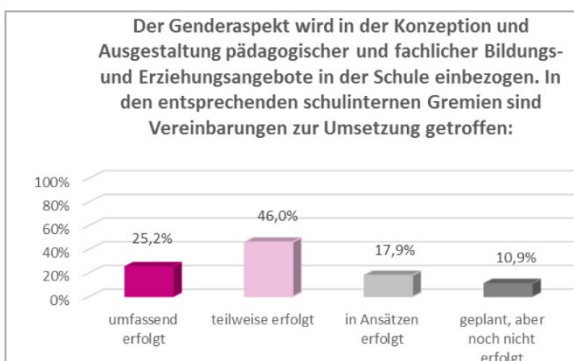
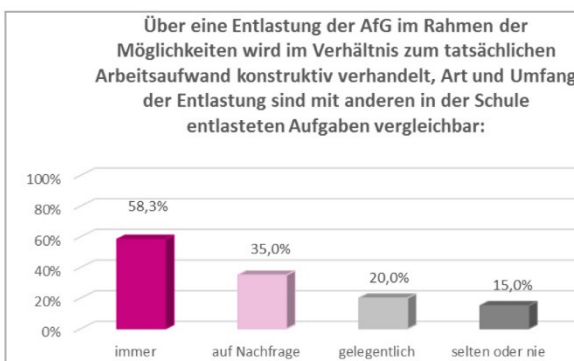
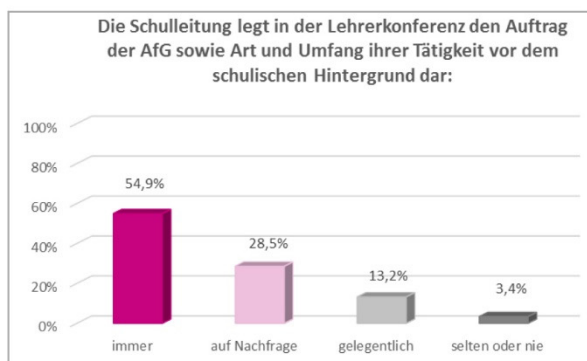
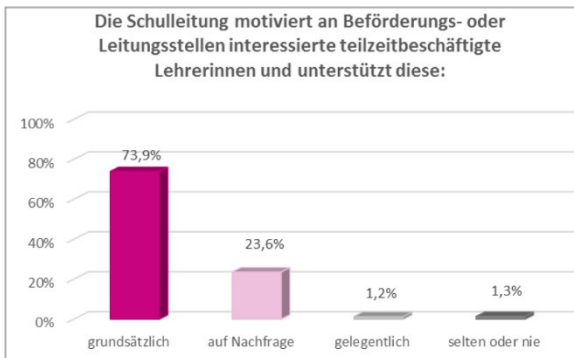
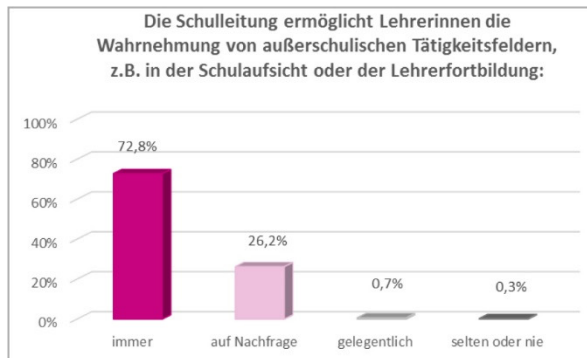
## **Anhang 1 – Grafiken**

**Ergebnisse der Befragungen zu den im Frauenförderplan 2016 - 2018 formulierten Zielen und Maßnahmen der Schulen, der Zentren für schulpraktische Lehrerbildung und der Schulaufsicht**

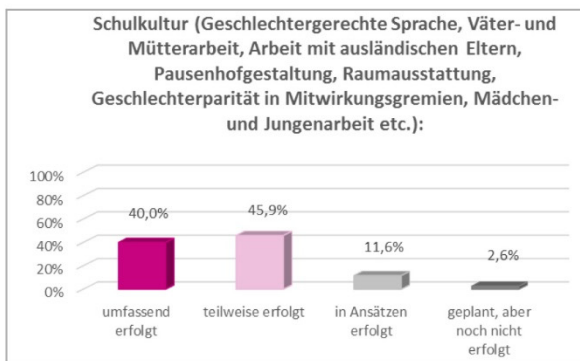
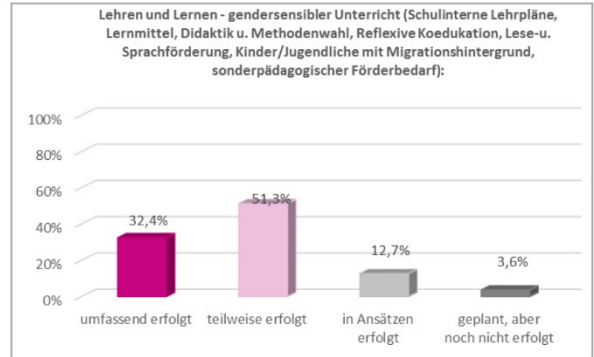
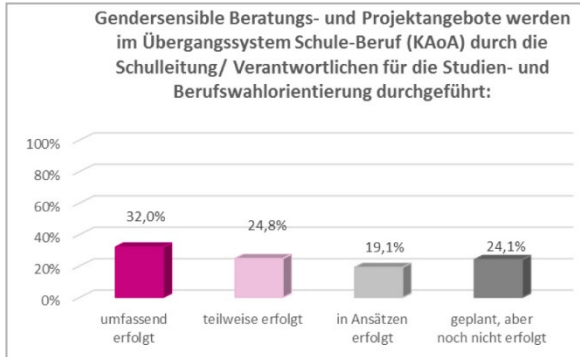
## Ergebnisse der Befragungen zu den im Frauenförderplan 2016 – 2018 formulierten Zielen und Maßnahmen der Schulen



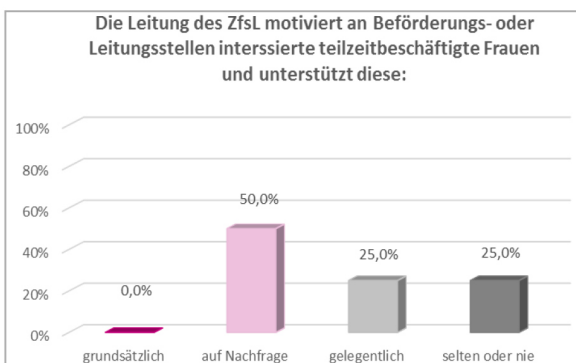
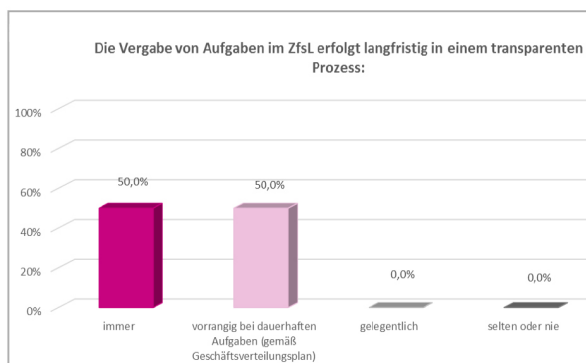
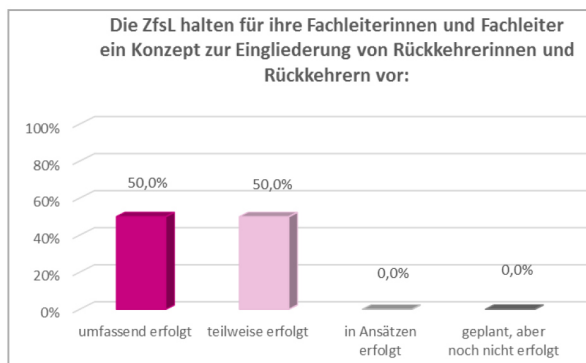
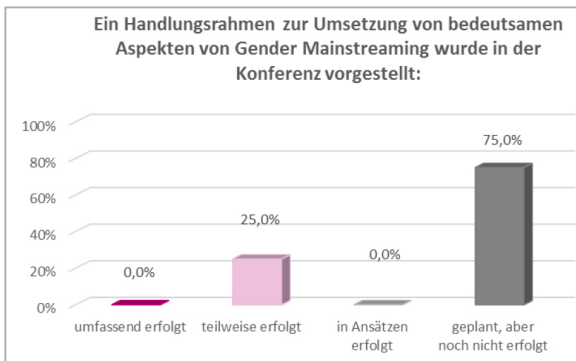
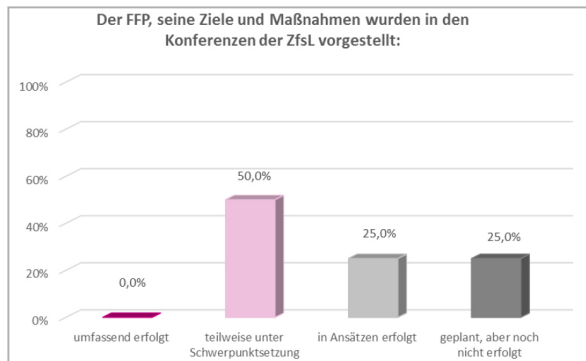
## Ergebnisse der Befragungen zu den im Frauenförderplan 2016 – 2018 formulierten Zielen und Maßnahmen der Schulen



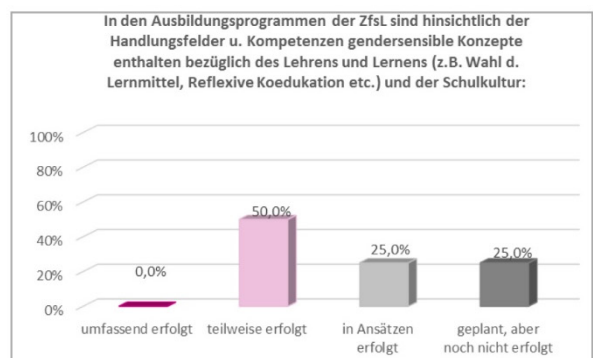
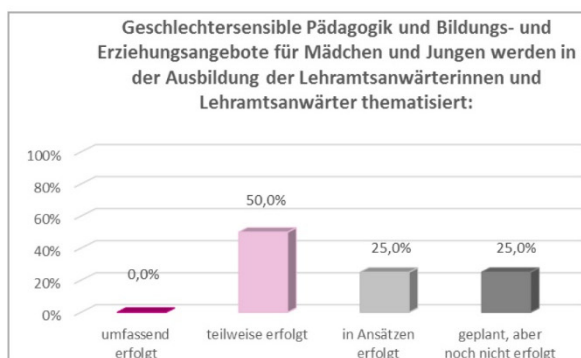
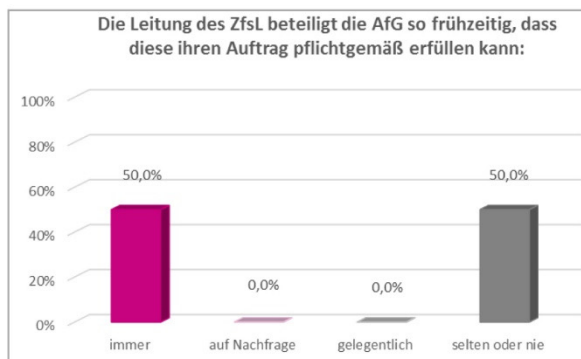
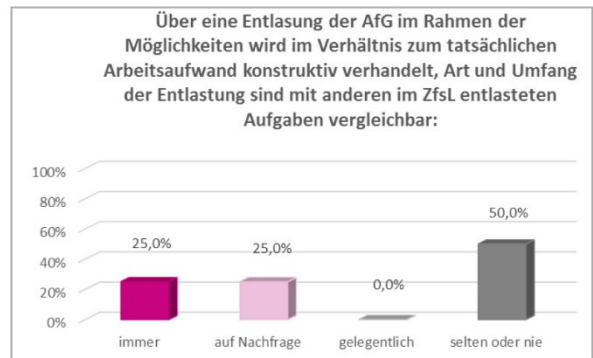
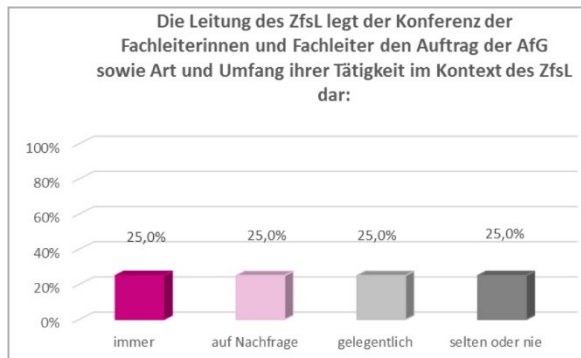
## Ergebnisse der Befragungen zu den im Frauenförderplan 2016 – 2018 formulierten Zielen und Maßnahmen der Schulen



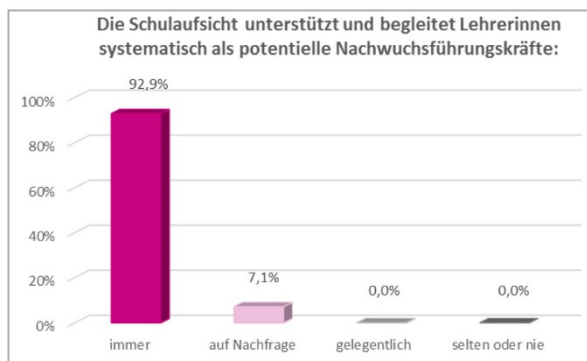
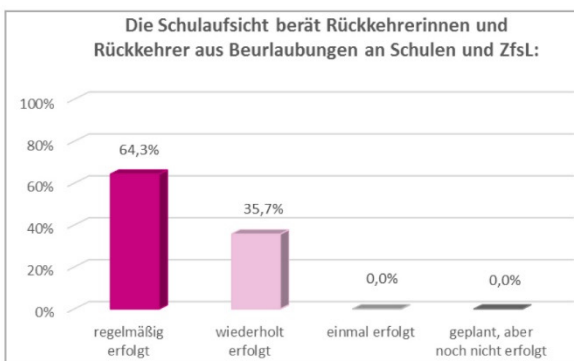
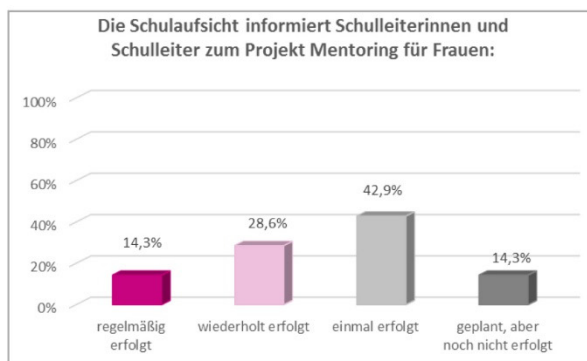
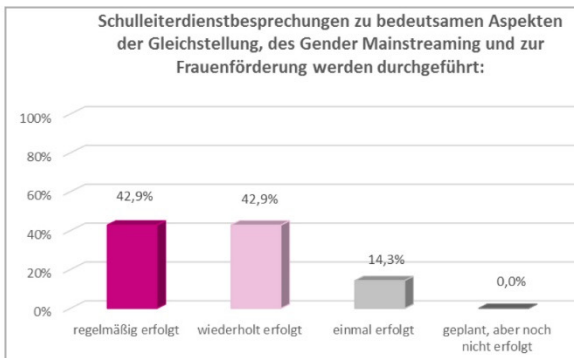
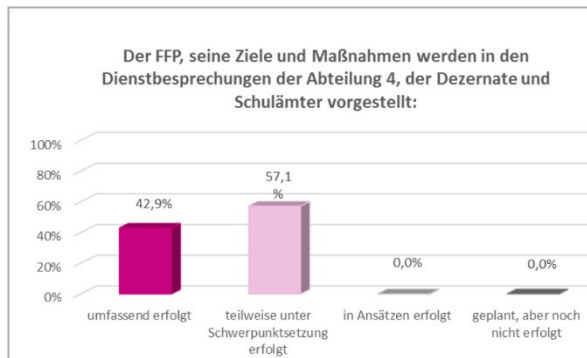
## Ergebnisse der Befragungen zu den im Frauenförderplan 2016 – 2018 formulierten Zielen und Maßnahmen der ZfsL



## Ergebnisse der Befragungen zu den im Frauenförderplan 2016 – 2018 formulierten Zielen und Maßnahmen der ZfsL



## Ergebnisse der Befragungen zu den im Frauenförderplan 2016– 2018 formulierten Zielen und Maßnahmen der Schulaufsicht





## Anhang 2 – Abkürzungsverzeichnis

AfG	Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BK	Berufskolleg
BR	Bezirksregierung
Dez.	Dezernat
EFV	Eignungsfeststellungsverfahren
FS	Förderschule
GB	Gleichstellungsbeauftragte
gD	gehobener Dienst
GS	Grundschule
GU	Gemeinsamer Unterricht
GY	Gymnasium
hD	höherer Dienst
HKR	Hauptschulkonrektorin/ Hauptschulkonrektor
HS	Hauptschule
LAA	Lehramtsanwärterin und Lehramtsanwärter
LG	Laufbahngruppe
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
LPVG NRW	Landespersonalvertretungsgesetz NRW
MSB	Ministerium für Schule und Bildung
QA	Qualitätsanalyse
RdErl.	Runderlass
RKR	Realschulkonrektorin/ Realschulkonrektor
RS	Realschule
SK	Sekundarschule
SLQ	Schulleitungsqualifizierung
StuBo	Studien- und Berufswahl-Koordinatorin/ -Koordinator
TZ	Teilzeit
UBB	Unterrichtsbeobachtungsbogen
WBK	Weiterbildungskolleg
Z	Zulage
ZfsL	Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung

## Anhang 3 – 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.de/de/schule\\_und\\_bildung/personalangelegenheiten\\_schule/gleichstellung/index.html](http://www.bezreg-muenster.de/de/schule_und_bildung/personalangelegenheiten_schule/gleichstellung/index.html) [25.10.2018]

#### 1. Rechtliche Grundlagen

Gleichstellungsseite des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (MSB):

[www.schulministerium.nrw.de/docs/LehrkraftNRW/Gleichstellung/index.html](http://www.schulministerium.nrw.de/docs/LehrkraftNRW/Gleichstellung/index.html)  
[25.10.2018]

Landesgleichstellungsgesetz – Stand vom 09.10.2018:

[https://recht.nrw.de/lmi/owa/br\\_text\\_anzeigen?v\\_id=220071121100436242](https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242)  
[25.10.2018]

Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes:

[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](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)  
[25.10.2018]

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):

<https://www.gesetze-im-internet.de/agg> [25.10.2018]

Leitlinien zur Sicherung der Chancengleichheit durch geschlechtersensible Bildung und Erziehung (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 06.10.2016):

[https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2016/2016\\_10\\_06-Geschlechtersensible-schulische\\_Bildung.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2016/2016_10_06-Geschlechtersensible-schulische_Bildung.pdf) [25.10.2018]

#### 2. Informationsquellen und Arbeitshilfen

Gleichstellungsseite des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (MSB):

<https://www.schulministerium.nrw.de/docs/LehrkraftNRW/Gleichstellung/index.html>  
[25.10.2018]

<https://www.mhkbkg.nrw/gleichstellung/index.php> [25.10.2018]

Gleichstellungsseite der Bezirksregierung Münster:

[http://www.bezreg-muenster.de/de/schule\\_und\\_bildung/personalangelegenheiten\\_schule/gleichstellung/index.html](http://www.bezreg-muenster.de/de/schule_und_bildung/personalangelegenheiten_schule/gleichstellung/index.html) [25.10.2018]

Newsletter „Gleichberechtigung am Arbeitsplatz – Schule und ZfsL“:

[www.schulministerium.nrw.de/docs/Schulsystem/Grundlagen/Gender-Mainstreaming/Gleichstellung/Newsletter/index.html](http://www.schulministerium.nrw.de/docs/Schulsystem/Grundlagen/Gender-Mainstreaming/Gleichstellung/Newsletter/index.html) [25.10.2018]

### 3. Gender Mainstreaming

Glockentöger, Ilke, Adelt, Eva (Hrsg.): Gendersensible Bildung und Erziehung in der Schule. Grundlagen-Handlungsfelder-Praxis. In: Beiträge zur Schulentwicklung-Band 8. Münster, New York 2017

Kirfel, Monika: „Jungen und Mädchen in der Schule: Raus aus der Geschlechterfalle? Beobachtungen, Thesen und einige Impulse für das Lehrerkollegium“. In: Glockentöger, Ilke, Adelt, Eva (Hrsg.): Gendersensible Bildung und Erziehung in der Schule. Grundlagen-Handlungsfelder-Praxis. In: Beiträge zur Schulentwicklung - Band 8. Münster, New York 2017

<https://www.schulministerium.nrw.de/docs/Schulsystem/Grundlagen/Gender-Mainstreaming/index.html> [25.10.2018]

<https://www.schulministerium.nrw.de/docs/LehrkraftNRW/Gleichstellung/Koedukation/index.html> [25.10.2018]

MSW - Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2015a). *Gleichberechtigt leben lernen Gender Mainstreaming und Schulqualität*. Verfügbar unter:

[https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/upload/Gender/Gleichberechtigung\\_leben\\_lernen.Gender\\_Mainstreaming\\_und\\_Schulqualitaet.pdf](https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/upload/Gender/Gleichberechtigung_leben_lernen.Gender_Mainstreaming_und_Schulqualitaet.pdf) [27.09.2018]

MSW - Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2015b). *Gleichberechtigung praktisch lehren-lernen-leben Impulse für die Koedukation an Schulen und für ein Konzept zur Förderung der Gleichberechtigung (Gender Mainstreaming)*. Verfügbar unter:

[https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/upload/Gender/Gender\\_Mainstream-Konzept\\_Merkblatt\\_2015.pdf](https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/upload/Gender/Gender_Mainstream-Konzept_Merkblatt_2015.pdf) [27.09.2018]

MSW - Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2015c). *Referenzrahmen Schulqualität NRW*. Verfügbar unter:

<https://www.schulentwicklung.nrw.de/e/referenzrahmen/einfuehrung-und-ziele/index.html> [27.09.2018]

MSW - Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2009). *Unterwegs zur Gleichberechtigung Frauenförderung und Gleichstellungspolitik in Schule und Schulaufsicht in Nordrhein-Westfalen*. Verfügbar unter: [https://www.schulministerium.nrw.de/docs/Schulsystem/Grundlagen/Gender-Mainstreaming/Gleichstellung/Fuer-Gleichstellungsbeauftragte/Schulaufsicht/Unterwegs\\_zur\\_Gleichberechtigung\\_\\_Brosch\\_\\_re.pdf](https://www.schulministerium.nrw.de/docs/Schulsystem/Grundlagen/Gender-Mainstreaming/Gleichstellung/Fuer-Gleichstellungsbeauftragte/Schulaufsicht/Unterwegs_zur_Gleichberechtigung__Brosch__re.pdf) [27.09.2018]

<http://www.genderundschule.de> [25.10.2018]

Webangebot „Gendersensible Bildung“ der Qualitäts- und UnterstützungsAgentur - Landesinstitut für Schule (QUA-LiS):  
<https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/gendersensible-bildung> [25.10.2018]

#### **4. Fortbildungsmöglichkeiten**

Fortbildungsangebote der Bezirksregierung Münster:

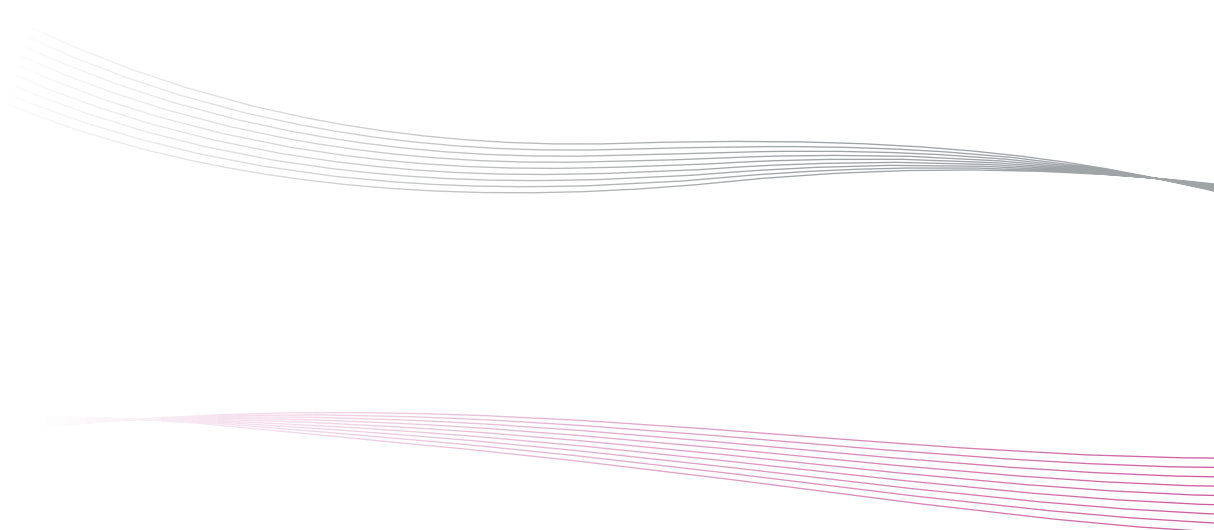
[http://www.bezreg-muenster.de/de/schule\\_und\\_bildung/personalangelegenheiten\\_schule/gleichstellung/index.html](http://www.bezreg-muenster.de/de/schule_und_bildung/personalangelegenheiten_schule/gleichstellung/index.html) [25.10.2018]

Fortbildungsangebote der Akademie *Mont-Cenis* in Herne:

<https://fah.nrw.de> [25.10.2018]







**Bezirksregierung Münster**

Domplatz 1-3, 48143 Münster

Telefon: 0251 411-0

Telefax: 0251 411-2525

[poststelle@brms.nrw.de](mailto:poststelle@brms.nrw.de)

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