

# Gleichstellungsplan

im Bereich des Schulamtes  
für den Kreis Höxter



Herausgeber: Schulamt für den Kreis Höxter

Fortschreibung des Gleichstellungsplans  
2019 - 2023

Herausgeber: Schulamt für den Kreis Höxter  
Bearbeitung: Ingrid Dreyer, Schulamtsdirektorin  
Maria Gröne, Verwaltungsangestellte

## Gleichstellungsplan für die Grundschulen im Kreis Höxter für die Schuljahre 2019 – 2023

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 9. November 1999 nennt als Ziele in § 1:

(1) *Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.*

(2) *Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben unberührt.*

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

„Die unerledigte Aufgabe Gleichberechtigung“ – wie ein sozialetisches Kolloquium vor einigen Jahren titelte – ist ein „langer und steiniger Weg“ und „noch lange nicht am Ziel“. Gleichberechtigung ist nicht nur ein Grundrecht, sondern auch ein gesellschaftspolitisches Ziel, dem das Land NRW verpflichtet ist.

Anknüpfend an den Frauenförderplan von 2001 - 2003 und dessen Fortschreibung im Jahr 2004 sollen die bisherigen Aktivitäten fortgesetzt und um das Prinzip des Gender Mainstreaming erweitert werden.



Ingrid Dreyer  
( für die Schulaufsicht )



Gabriele Böker  
( für das Schulamt )

## 1. Ausgangslage

Gemäß Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen und zur Änderung anderer Gesetze – Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 9. November 1999 sind alle Dienststellen aufgefordert, Pläne zur Gleichstellung von Frauen und Männern aufzustellen.

Grundlage eines solchen Gleichstellungsplans sind zunächst eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungszeitraum zu besetzenden Stellen bzw. Planstellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

Weitere Ausführungen zum „allgemeinen Teil“ enthält der entsprechende Gleichstellungsplan der Bezirksregierung Detmold.

Das Schulamt für den Kreis Höxter hat in der Vergangenheit im Rahmen der Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans mit anderen Kreisen im Regierungsbezirk Detmold zusammengearbeitet. Dies war in Hinsicht auf einen Gedankenaustausch und eine Arbeitsverteilung sinnvoll und nützlich. Diese Aktivitäten sollen wieder intensiviert und ausgebaut werden.

Durch die Benennung von Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Schulen besteht verstärkt die Möglichkeit, interessierte Kolleginnen für die Gleichstellungsarbeit zu gewinnen und Ideen zu transportieren.

Es hat sich aber auch im Verlauf der Gültigkeitsdauer der letzten Pläne ( bis 2018 gezeigt, dass die Beteiligung der Frauen im Kreis Höxter an Gesprächskreisen und Fortbildungsmaßnahmen sehr gering war. Dies war wohl neben der großen räumlichen Distanz zu Tagungsorten und den damit verbundenen weiten Anfahrtswegen auf ein sehr geringes Interesse an Themen der Gleichberechtigung zurückzuführen. Im Blickfeld der Lehrerinnen und Lehrer in den Schulen stehen zurzeit andere schul- und bildungspolitische Themen.

Es erscheint deshalb weiter sinnvoll, zusätzlich zu kreisübergreifenden Maßnahmen und Angeboten Gesprächskreise und andere Vorhaben verstärkt auf lokaler Ebene anzubieten und den Gleichstellungsplan dementsprechend zielgerichtet auf den Kreis Höxter weiter fortzuschreiben.

## 2. Ziele

Der Gleichstellungsplan des Schulamtes für den Kreis Höxter dient der Erfüllung des grundgesetzlichen Auftrags der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung und der Beseitigung bestehender Nachteile für Frauen im Schulbereich.

Der Gleichstellungsplan soll

- für Gleichstellungsfragen im Schulbereich sensibilisieren und
- die Arbeitsplatzsituation der Lehrerinnen verbessern helfen.

Dies bezieht sich vor allem auf folgende Bereiche:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Arbeitszeitgestaltung,
- Aufwertung von Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeführt werden,

Erhöhung des Anteils von Frauen in Funktionsstellen.  
(siehe dazu auch „4. Bestandsanalyse“)

Es müssen die Rahmenbedingungen weiter verbessert werden, um auch Frauen verstärkt zur Übernahme von Funktionsstellen zu motivieren. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass Frauen ihren Beruf überwiegend als Lehrerin in Teilzeit ausüben.

Ausgehend von der Feststellung, dass die Lebenswirklichkeit von Frauen in vielen Bereichen noch immer durch Benachteiligung geprägt ist, wurde bisher als Instrument zur Förderung der Gleichstellung die Frauenförderung eingesetzt. Die Zugehörigkeit zum weiblichen oder männlichen Geschlecht ist noch immer eine der prägendsten und bedeutsamsten gesellschaftlichen Unterscheidungen.

In Zukunft soll verstärkt das Gender Mainstreaming ausgebaut werden.

Bei dieser relativ jungen Strategie zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern geht es um beide Geschlechter, Frauen und Männer. Gender meint die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechtsrollen von Mann und Frau. Diese sind, anders als das biologische Geschlecht, erlernt und damit auch veränderbar.

Mainstreaming bedeutet eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, sie soll zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht werden.

Gender Mainstreaming verändert Arbeits- und als Ergebnis auch Lebensbedingungen, wenn die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern, von Mädchen und Jungen in der eigenen Struktur, in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen, in den Ergebnissen und Produkten, in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit und in der Steuerung (Controlling) von vornherein und regelmäßig berücksichtigt werden.

(Quellenangabe: vgl. hierzu Broschüre der Bundesregierung: Gender Mainstreaming - Was ist das?)

Wird der Strategieansatz des Gender Mainstreaming auf den Bildungsbereich angewendet bzw. auf die konkrete Schule, z.B. bei Stundenplänen, Schulprogrammentwicklung oder Pausenhofgestaltung, heruntergebrochen, wird sich langfristig der Schulalltag verändern, verändert sich Schule insgesamt.

In diesem Zusammenhang kommt weiter den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den Schulen eine wichtige Aufgabe zu. Sie werden diejenigen sein, die diesen Strategieansatz einfordern, ihn ggf. der Schulleitung und anderen Verantwortlichen in der Schule nahe bringen und gemeinsam mit diesen für das Controlling sorgen.

(Auszug zum Thema Gleichstellung und Gender Mainstreaming aus dem Frauenförderplan der Schulabteilung der Bezirksregierung Detmold)

### 3. Zuständigkeiten

Frau Schulamtsdirektorin Ingrid Dreyer (Gleichstellungsbeauftragte)  
Herr Schulamtsdirektor Hubert Gockeln (Schulaufsicht für die Grundschulen)

### 4. Bestandsanalyse

Mit Stand vom 15. Oktober 2018 sind im Bereich der Grundschulen 395 Personen beschäftigt.

	<b>Summe</b>	<b>weiblich</b>	<b>%</b>	<b>männlich</b>	<b>%</b>
<b>Grundschule</b>	395	354	89,6	41	10,4



Anteil der weiblichen und männlichen Lehrkräfte in Schulleitungspositionen bezogen auf die Gesamtzahl der weiblichen bzw. männlichen Beschäftigten:

		Beschäftigte	Anteil SL	
<b>Grundschule</b>	<b>m</b>	<b>41</b>	<b>3</b>	<b>7,3 %</b>
	<b>w</b>	<b>354</b>	<b>16</b>	<b>4,5 %</b>
Summe		<b>395</b>	<b>19</b>	<b>4,8 %</b>

Beförderungsräte in der Grundschule

Mit Stand vom 31.12.2016 ergab sich bei den Beförderungsräten in den Grundschulen des Kreises Höxter folgender Stand:

	Summe	männlich		weiblich	
<b>Schulleiter/-in</b>	<b>18*</b>	<b>4</b>	<b>22,2 %</b>	<b>14</b>	<b>77,8 %</b>
A 14 L	5	1	20,0 %	4	80,0 %
A 13 LZ	6	2	33,3 %	4	66,7 %
A 13 L	9	1	11,1 %	8	88,9 %
A 13 R	0	0	0	1	100,0 %
<b>Konrektor/-in</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>8,3 %</b>	<b>10</b>	<b>91,7 %</b>
A 13 V	4	1	25,0 %	3	75,0 %
A 12 V	6	0	0	4	100 %

Mit Stand vom 31.07.2019 ergibt sich bei den Beförderungsräten in den Grundschulen des Kreises Höxter folgender Stand:

	Summe	männlich		weiblich	
<b>Schulleiter/-in</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>15,8 %</b>	<b>16</b>	<b>84,2 %</b>
A 14 gDL	19	3	15,8 %	16	84,2 %
<b>Konrektor/-in</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>18,2 %</b>	<b>9</b>	<b>81,8 %</b>
A 13 gDL	11	2	18,2 %	9	81,8 %

In dem Gültigkeitszeitraum der letzten vier Gleichstellungspläne ergaben sich folgende Veränderungen:

	2007		2018		
<b>Schulleiter/-in</b>	<b>39</b>		<b>19</b>		
männlich	17	43,6%	3	15,8%	<b>minus 27,8 %</b>
weiblich	22	56,4%	16	84,2%	<b>plus 27,8 %</b>
<b>Konrektor/-in</b>	<b>12</b>		<b>11</b>		
männlich	6	50,0%	2	18,2%	<b>minus 31,8%</b>
weiblich	6	50,0%	9	81,8%	<b>plus 31,8%</b>

Damit ist der Anteil an weiblichen Funktionsstelleninhaberinnen seit dem Jahr 2007 um 27,8 % im Schulleitungsamt und um 31,8 % im Amt des Konrektors/ der Konrektorin gestiegen, wobei die Zahlen vor dem Hintergrund sinkender Grundschulstandorte zu bewerten sind.

### Bewerbersituation

Während der Gültigkeit des letzten Gleichstellungsplans für den Bereich der Grundschulen im Kreis Höxter wurden in den Schuljahren 2016/17 bis zum 31.07.2019 folgende Stellen ausgeschrieben und neu besetzt:

Grundschule	frei	davon	neu besetzt		
Rektor/-in	6	4	weibl.	2	weibl.
		2	männl.	2	männl.
Konrektor/-in			weibl.		weibl.
			männl.		männl.

Die Schulleiterstellen der GGS Höxter und der GGS Warburg sind zum 01.08.2019 vakant.

Bei der Neubesetzung von Schulleitungsstellen stieg im Gültigkeitszeitraum der Anteil von weiblichen Lehrkräften auf einen Anteil von mehr als 70%.

### Frei werdende Funktionsstellen

Bei den folgenden Zahlen wird ein Ausscheiden der bisherigen Amtsinhaber/-innen aus dem Dienst mit Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren vorausgesetzt. Von einem früheren Ausscheiden mit Erreichen der Altersantragsgrenze ist jedoch vermehrt auszugehen.

Vom 01.08.2019 bis 31.07.2023 sind folgende Beförderungssämter neu zu besetzen:

Schulleiter/-in	Schulen*	männlich	weiblich	
Grundschule	20	0	4	20,0 %
<b>Konrektor/-in</b>				
Grundschule	11	0	2	18,2 %

## 5. Schulformspezifische Ziele

Ein Vergleich der wichtigsten Kreisdaten mit den angestrebten Zielsetzungen im Landesgleichstellungsgesetz liefert die notwendigen Vorgaben für die Laufzeit dieses Gleichstellungsplans.

### Grundschule

Kreis Höxter			
SL/-in	Summe	weiblich	
A 14 gD L	19	16	84,2%
KR/-in			
A 13 gD L	11	9	81,8%

Zum 31.12.2018 sind die Schulleitungen der Grundschulen bereits mit einem Anteil von 84,2% mit Frauen besetzt. Aufgrund des hohen Anteils von als Lehrerinnen beschäftigten Frauen in den Grundschulen wird sich deren Anteil in den Beförderungssämtern der Grundschulen des Kreises Höxter voraussichtlich weiter erhöhen. Unabhängig davon ist es wünschenswert, mehr männliche Lehrkräfte für die Grundschule zu gewinnen. Dieses scheint jedoch in den nächsten Jahren aufgrund der Bewerberlage und der geringen Einstellungschancen in die Grundschulen im Kreis Höxter eher unwahrscheinlich.

Eine konsequente Personalentwicklung im Sinne eines Gleichstellungskonzeptes zu erreichen, ist jedoch aufgrund der aufgezeigten Bestandsanalyse zwar notwendig, jedoch in den Planungszeiträumen nur bedingt realisierbar und von vielen weiteren Faktoren abhängig. Aus diesem Grund liegen die Schwerpunkte in Maßnahmen, die unterstützende, vorbereitende und stärkende Funktion haben.

## 6. Maßnahmen

Einschätzungen bei beschäftigten Lehrerinnen zeigen u.a. folgende Ergebnisse:

- Lehrerin ist ein typischer Frauenberuf.
- Frauen müssen Familie und Beruf vereinbaren.



- Frauen sind häufiger teilzeitbeschäftigt, was hinderlich für die Karriere ist.
- Frauen fürchten einen hohen zusätzlichen Zeitaufwand für Schulleitungsaufgaben.
- Frauen können oft nicht einschätzen, wie die Aufgaben und Belastungen einer Leitungstätigkeit geartet sind.

Davon ausgehend können weiter folgende Maßnahmen zur Erreichung der oben genannten Ziele sinnvoll sein. Um diese Ziele zu erreichen, wird der nachfolgende Maßnahmenkatalog aufgestellt:

### Handlungsebene Bezirksregierung

Seitens der Bezirksregierung Detmold ist notwendig:

- Unterstützung bei der Verbindung von lokalen und bezirksweiten Maßnahmen und Austausch von Informationen.

### Handlungsebene Schulaufsicht

Die Schulaufsicht des Kreises Höxter

- bestellt die von den schulischen Ansprechpartnerinnen gewählte Kollegin und deren Vertreterin als Moderatorinnen auf Schulamtschulebene und überträgt Aufgaben (ohne entsprechende Entlastung),
- vermittelt Angebote zur Fortbildung der Ansprechpartnerinnen der Schulen,
- initiiert einen Arbeitskreis für Gleichstellungsfragen der Ansprechpartnerinnen in den Schulen,

Aufgaben der Moderatorinnen auf Schulamtschulebene können sein:

- Kontakt zum Bezirk, zu den anderen Kreisen im Bezirk, Ermittlung des Fortbildungsbedarfs und Organisation der Fortbildung
  - Leitung eines Arbeitskreises für Gleichstellungsfragen
  - Einzelberatung,
  - Berichte in Schulleitungstagungen
  - Konzept Ergebnissammlung (Fortschreibung)
- 
- erstellt die Fortschreibungen des Gleichstellungsplans und evaluiert nach Beratung durch Personalräte und Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen,
  - thematisiert den Frauenförderplan in Schulleitungstagungen und sensibilisiert für das Thema,
  - entwickelt Umsetzungsmöglichkeiten mit Schulleitungen,

- bezieht gezielt insbesondere Lehrerinnen, Fachleiterinnen, Schulleiterinnen und Konrektorinnen in die Entwicklungs- und Planungsarbeit auf Schulumtsebene mit ein,
- führt bei Bedarf anlässlich dienstlicher Beurteilungen mit den jeweiligen Lehrerinnen ein Gespräch über die zukünftig mögliche Wahrnehmung herausgehobener Aufgaben,
- gewinnt verstärkt Lehrerinnen für die Leitung unterschiedlicher Arbeitskreise und
- ermutigt verstärkt geeignete Frauen zur Bewerbung auf Funktionsstellen.

### Handlungsebene Schule

„Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und die Umsetzung dieses Gesetzes sind besondere Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.“ (§ 1 Abs. 3 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern)

Schulleiterinnen und Schulleiter sollen im Sinne dieser Verpflichtung an der Umsetzung des Frauenförderplans mitwirken.

Sie und die Kollegien machen den Frauenförderplan zu ihrer Sache und treten aktiv dafür ein, z.B. durch

- sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern,
- Ermutigung von Frauen auch zu „Vorkarriereposten“,
- teilzeitgerechte Stundenplangestaltung,
- angemessene Redeanteile von Frauen in Konferenzen,
- familienfreundliche Tagungszeiten.

Die Schulleitungen thematisieren den Gleichstellungsplan in Konferenzen.

Jede Schule benennt eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen im Sinne des § 15 Abs. 2, sofern die weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz dies beschließen. (siehe: Handreichungen des MSWF „Gleichberechtigung“)

Schulen pflegen einen kontinuierlichen Informationsaustausch mit ihren Kolleginnen, die beurlaubt sind.

### Handlungsebene Fortbildung

Im Schulumtsebereich werden bei Bedarf Fortbildungen für Frauen mit gleichstellungsspezifischen Themen vermittelt. Die genauen Themen richten sich nach den Bedürfnissen der Frauen, die über die Ansprechpartnerinnen an den Schulen bzw. im Gesprächskreis ermittelt werden.

Spezielle Fortbildungen für Frauen sollen von Frauen moderiert werden.

Frauen werden rechtzeitig und gezielt auf geeignete Fortbildungsangebote hingewiesen.

Bei der Auswahl für Fortbildungsveranstaltungen werden Frauen mindestens in dem Verhältnis berücksichtigt, das ihrem Anteil an den Bewerbungen entspricht.

Bei Nachmittagsveranstaltungen ist der Bedarf nach Kinderbetreuung abzufragen.

### Handlungsebene Gesprächskreis für Gleichstellungsfragen

Dem Gesprächskreis kommt im Rahmen des Gleichstellungsplans eine große Bedeutung für den Kreis Höxter zu. Er ist eine wichtige Grundlage, um gezielte und bedürfnisorientierte Maßnahmen anbieten zu können, und bietet ein Forum, um für Gleichstellungsfragen zu sensibilisieren, um sich auszutauschen und Ideen zu entwickeln. Teilnehmerinnen sind die Ansprechpartnerinnen aus den Schulen und interessierte Kolleginnen.

## 7. Evaluation und Fortschreibung

Die statistischen Daten der Personalentwicklung werden vom Schulamt für den Kreis Höxter erhoben und ausgewertet. Der Maßnahmenplan ist jährlich zu überprüfen und ggf. zu ergänzen.

Eine Fortschreibung erfolgt nach 5 Jahren Gültigkeit.

### Anhang 1

Einstufung	Geschlecht	Anzahl
A 14 gD L	männlich	5
A 14 gD L	weiblich	15
A 13 gD L	männlich	0
A 13 gD L	weiblich	30
A 12	männlich	20
A 12	weiblich	250
E 11	männlich	5
E 11	weiblich	25
E 10	männlich	0
E 10	weiblich	15
E 9	männlich	0
E 9	weiblich	5

Nicht enthalten sind Beschäftigte, die ohne Bezüge beurlaubt sind, sowie geringfügige Beschäftigte.

Quelle: IT NRW, Informationssystem Finanzstatistik (ISF)