

Frauenförderplan 2016 – 2018

des Schulamtes für den
Kreis Paderborn



Bericht zum Frauenförderplan 2013 – 2015

Fortschreibung des Frauenförderplans 2016 - 2018

Herausgeber: Schulamt für den Kreis Paderborn

Bearbeitung: Ingrid Dreyer, Schulrätin

Karin Wibbeke, Kreisamtsinspektorin

Inhaltsverzeichnis:

1. Vorwort	S. 3
2. Ausgangslage	S. 5
3. Grundsätzliche Ziele eines Frauenförderplans	S. 5
4. Zuständigkeiten	S. 6
5. Bericht zum Frauenförderplan 2016 - 2018	S. 6
5.1 Bestandsanalyse	S. 6
5.2 Beförderungsmöglichkeiten in der Grundschule	S. 7
5.3 Bewerbersituation	S. 8
5.4 Frei werdende Funktionsstellen	S. 9
6. Schulamtsbezogene Ziele	S.10
7. Maßnahmen	S. 10
7.1 Handlungsebene Schulaufsicht	S. 11
7.2 Handlungsebene Schule	S. 11
7.3 Handlungsebene Kompetenzteam	S. 11
8. Evaluation und Fortschreibung	S. 12

Anhang:

**Lehrkräfte an den Grundschulen im
Schulamtsbezirk Paderborn
(Beschäftigungsstruktur)**

**Liste der Gleichstellungsbeauftragten der
Grundschulen im Kreis Paderborn**

1. Vorwort

„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.“ (Art.2 Abs.2 Grundgesetz)

Im Grundgesetz ist das Gleichberechtigungsgebot verankert. Es hat sich allerdings gezeigt, dass gleiches Recht für sich noch nicht ausreicht, um tatsächliche Gleichberechtigung herzustellen. Aus diesem Grund sind durch das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Landesgleichstellungs-gesetz/LGG) und das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz / AGG) verbindliche Regelungen verankert worden.

Dazu gehört u.a. die Erstellung und Fortschreibung eines Frauenförderplanes gemäß § 5a Abs. 1 LGG.

Ausgehend von der Feststellung, dass die Lebenswirklichkeit von Frauen in vielen Bereichen durch Benachteiligung geprägt ist, wurde bisher als Instrument zur Förderung der Gleichstellung die Frauenförderung eingesetzt. Eine relativ junge Strategie zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist Gender Mainstreaming. Hierbei geht es um die Wahrnehmung der Interessen beider Geschlechter.

Der Begriff Gender bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechtsrollen von Mann und Frau. Diese sind, in Abgrenzung zu biologischen Gegebenheiten, erlernt und damit abänderbar. Mainstreaming bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird.

Die Zugehörigkeit zum weiblichen oder männlichen Geschlecht ist noch immer eine der prägensten und bedeutsamsten gesellschaftlichen Unterscheidungen. Denn das Leben von Männern und Frauen weist in den meisten Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens große Unterschiede auf, ohne dass dies immer bewusst wäre.

Gender Mainstreaming verändert dann Arbeits- und Lebensbedingungen, wenn in einer Verwaltung, in einem Unternehmen oder in einer anderen Organisation wie z.B. einer Schule sowohl die Leitung als auch die Beschäftigten die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern und von Mädchen und Jungen grundsätzlich und nicht nur punktuell berücksichtigen.

Die gilt
in der eigenen Struktur,
in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen,
in den Ergebnissen und Produkten,
in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sowie
in der Steuerung (Controlling)

(siehe hierzu : Broschüre der Bundesregierung :
Gender Mainstreaming : Was ist das?)

Wird der Strategieansatz Gender Mainstreaming auf den gesamten Bildungsbereich angewendet, wird sich langfristig der Schulalltag verändern.

Wenn Ministerien, Bezirksregierungen, Schulleitungen und Kollegien den Gender Mainstreaming Ansatz immer mitdenken und anwenden – z.B. bei Stellenbesetzungen, Stundenpläne, Schulentwicklung oder Schulalltaggestaltung – verändert sich die Schule insgesamt.

In diesem Zusammenhang kommt den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in Schulen und Studienseminaren eine wichtige Aufgabe zu. Sie werden diejenigen sein, die Strategieeinsatz einfordern, ihn allen am Schulleben Beteiligten nahe bringen und gemeinsam mit diesen werden sie für das Controlling sorgen.

Die vorausgegangenen Frauenförderpläne umfassten den Geltungszeitraum von 2001 bis 2003, 2004 bis 2006, 2007 bis 2009 sowie den Geltungszeitraum 2010 bis 2012 und 2013 bis 2015.. Der nun folgende Frauenförderplan gilt für die nächsten drei Jahre bis 2018.

Einen wesentlichen Bestandteil bei der Planung der Fortschreibung bildeten die Evaluation der durchgeführten und geplanten Maßnahmen sowie eine Evaluation der Besetzung der Funktionsstellen. Darüber hinaus wurden bei der Fortschreibung perspektivische Aspekte für die Jahre 2016 – 2018 berücksichtigt und dokumentiert.

.gez:
Ingrid Dreyer
(für die Schulaufsicht)

gez:
Karin Wibbeke
(für das Schulamt)

2.Ausgangslage

Gemäß des Gesetzes 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, Frauenförderpläne zur Gleichstellung von Frauen und Männern aufzustellen.

Grundlage des Frauenförderplans ist zunächst eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungszeitraum zu besetzenden Stellen bzw. Planstellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

Das Interesse an Gleichstellungsfragen hat auch weiterhin erheblich nachgelassen. Die Aufgabenfülle an den Schulen zwingt zu einer anderen Prioritätensetzung.

3.Grundsätzliche Ziele eines Frauenförderplans

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

Der Frauenförderplan soll

- für Gleichstellungsfragen im Schulbereich sensibilisieren,
- die Arbeitsplatzsituation der Lehrerinnen verbessern helfen,
- die Erhöhung des Anteils von Frauen in Funktionsstellen bewirken.

Dies bezieht sich vor allem auf folgende Bereiche

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

Es müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Frauen verstärkt zur Übernahme von Funktionsstellen motivieren. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass vor allem Frauen während der Familienphase ihren Beruf in Teilzeit ausüben.

4. Zuständigkeiten

Frau Schulrätin Ingrid Dreyer: Gleichstellungsbeauftragte für das Schulamt für den Kreis Paderborn

Frau Kreisamtsinspektorin Karin Wibbeke: verwaltungsmäßige Umsetzung

5. Bericht zum Frauenförderplan 2016 – 2018

5.1 Bestandsanalyse

Mit Stand vom 01.01.2016 sind im Bereich der Grundschulen 829 Personen beschäftigt.

Über die genaue Zuordnung zu Besoldungsgruppen, Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigten geben die im Anhang aufgeführten Tabellen Auskunft.

	Summe	weiblich	%	männlich	%
Grundschule	829	763	92,04	66	7,96
Summe:	829	763	92,04	66	7,96

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

		Beschäftigte	Anteil SL w	% von w	Anteil SL m	% von m
Grundschule	m	66			21	31,82
	w	763	59	7,73		
Summe	w	829	59	7,12		

Gegenüber dem Frauenförderplan 2009 - 2012 hat sich der prozentuale Anteil der Frauen in Schulleitungsfunktionen wie folgt geändert:

	2013	2016	Unterschied %
Grundschule	7,18		-0,06
Gesamt	7,18	7,12	0,06

Lehrerinnen und Lehrer ohne Schulleitungen (Konrektor/-innen, Rektor/-innen) mit Stand vom 1.1.2016

	Summe	weiblich	% w	männlich	% m
Grundschule	749	704	93,99	45	6,01
Summe:	749	704	93,99	45	6,01

In den Schulformen Grundschule ist der Anteil der Frauen in Funktionsstellen bezogen auf den Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten niedriger als der Anteil der Männer. Die Zahl der weiblichen Lehrkräfte ohne Funktionsstelle liegt in der Schulform Grundschule erheblich höher als die der männlichen Lehrkräfte. Sie ist im Vergleich mit anderen Schulformen nach wie vor die Schulform mit dem höchsten Anteil an weiblichen Beschäftigten.
Der Frauenförderplan ist in der Schulform Grundschule als erfüllt anzusehen.

5.2 Beförderungsämter in der Grundschule

In den Grundschulen im Schulamtsbezirk Paderborn ergab sich bei der Aufstellung des Frauenförderplans Ende 2012 bei den Beförderungsämtern folgende Beschäftigtenstruktur:

	Summe	weiblich	%	männlich	%
Schulleiter/-in	55	41	74,55	14	25,45
A 14L	5	4	80,00	1	20,00
A 13LZ	35	25	71,43	10	28,57
A 13L	14	11	78,57	3	21,43
A 13R	1	1	100,00	0	0,00
Konrektor/-in	30	20	66,67	10	33,33
A 13V	4	3	75,00	1	25,00
A 12V	25	16	64,00	9	36,00
A 12K	1	1	100,00	0	0,00

Mit Stand Ende 2015 ergibt sich bei den Beförderungsämtern in den Grundschulen des Kreises Paderborn nachfolgender Stand:

	Summe	weiblich	%	männlich	%
Schulleiter/-in	51	36	70,59	15	29,41
A 14L	5	3	60,00	2	40,00
A 13LZ	32	21	65,63	11	34,38
A 13L	13	11	84,62	2	15,38
A 13R	1	1	100,00	0	0,00
Konrektor/-in	29	23	79,31	6	20,69
A 13V	3	3	100,00	0	0,00

A 12V	26	20	76,92	6	23,08
A 12K	0	0	0,00	0	0,00

In dem Gültigkeitszeitraum des letzten Frauenförderplans ergaben sich danach folgende Veränderungen:

	2013	%	2016	%	Zunahme/ Abnahme %
Schulleiter/-in	55		51		
weiblich	41	74,55	36	70,59	-3,96
männlich	12	21,82	15	29,41	7,59
Konrektor/-in	30		29		
weiblich	20	66,67	23	79,31	12,64
männlich	13	43,33	6	20,69	-22,64

Damit ist der Anteil an Schulleiterinnen gesunken, der Anteil an weiblichen Konrektorinnen dagegen prozentual gestiegen, wobei diese Zahlen auch vor dem Hintergrund sinkender Grundschulstandorten zu bewerten sind.

5.3. Bewerbersituation

Während der Gültigkeit des letzten Frauenförderplans wurden für die Grundschulen im Schulamtsbereich des Kreises Paderborn folgende Stellen ausgeschrieben und neu besetzt:

Grundschule	frei	davon besetzt	
Rektor/-in	8	5	weiblich
		3	männlich
Konrektor/-in	8	7	weiblich
		1	männlich

Bei der Neubesetzung von Schulleiterstellen stieg im Gültigkeitszeitraum der Anteil von weiblichen Lehrkräften auf einen Anteil von mehr als 50 %.

5.4 Frei werdende Funktionsstellen

Bei den folgenden Zahlen wird ein Ausscheiden der bisherigen Amtsinhaber/-innen aus dem Dienst mit Erreichen der Altersgrenze zum Schulhalbjahr nach Vollendung des 65. Lebensjahres angenommen. Von einem früheren Ausscheiden mit Erreichen der Altersantragsgrenze bzw. wegen Dienstunfähigkeit oder Inanspruchnahme der Altersteilzeit ist jedoch überwiegend auszugehen.

In den nächsten drei Schuljahren vom 01.08.2016 bis zum 31.07.2018 sind folgende Beförderungssämter (bisherige Besetzung w oder m) neu zu besetzen:

Schulleiter/-in	Schulen	weiblich	männlich	zu besetzen %
Grundschule	51	2	2	9,80
Konrektor/-in				
Grundschule	29	0	0	0,00

Im Zeitraum vom 01.08.2018 bis 31.7.2021 sind voraussichtlich folgende Beförderungssämter neu zu besetzen (bisherige Stelleninhaber w oder m):

Schulleiter/-in	Schulen	weiblich	männlich	zu besetzen %
Grundschule	47	2	1	6,38
Konrektor/-in				
Grundschule	29	2	0	6,90

6. Schulamtsbezogene Ziele

Es besteht die Aussicht, den Frauenanteil in den Beförderungssämtern in den Grundschulen des Kreises Paderborn weiter zu erhöhen. Unabhängig davon ist es wünschenswert, mehr männliche Lehrkräfte für die Grundschule zu gewinnen. Dazu scheint eine gesellschaftliche Veränderung mit einer Aufwertung des Berufs für Männer notwendig zu sein.

Nach jetziger dienstrechtlicher Zuständigkeit ist lediglich die Neubesetzung im Grundschulbereich für das Schulamt von Bedeutung. Es wird zu überlegen sein, in welcher Form durch schulfachliche Maßnahmen (Fortbildung, Arbeitskreise ...) Einfluss genommen werden kann auf die Bereitschaft von Frauen, die Leitungsverantwortung zu übernehmen.

7. Maßnahmen

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

- Lehrer/-in ist ein typischer Frauenberuf.
- Frauen müssen vielfach Familie und Beruf vereinbaren.
- Frauen sind häufiger teilzeitbeschäftigt, was ggf. hinderlich für die Karriere ist.
- Frauen können neben der Unterrichtsverpflichtung den hohen zusätzlichen Zeitaufwand für Schulleitungsaufgaben nicht leisten.
- Frauen unterrichten lieber, als dass sie Dienstvorgesetztenfunktionen wahrnehmen.
- Frauen sind sich ihrer Fähigkeiten und Stärken bewusst und möchten zur Ausübung von Führungstätigkeiten die entsprechenden Zeitressourcen und eine angemessene Bezahlung erhalten.

Weiteren Aufschluss darüber kann in Zukunft eine Einschätzung und Ermittlung aufgrund von Gesprächen mit den Schulleitungen und Lehrkräften geben.

Die Universität Paderborn befasst sich in einer breit angelegten Motivationsanalyse mit der o.a. Problematik. Hier sei besonders Frau Prof. Dr. Rendtorff und ihre Forschung und Lehre im Bereich der Geschlechterforschung zu nennen. Die Lehrerinnen im Kreis Paderborn werden regelmäßig auf die entsprechenden Veranstaltungen hingewiesen.

Um die obigen Ziele zu erreichen, wird der nachfolgende Maßnahmenkatalog aufgestellt:

7.1 Handlungsebene Schulaufsicht

Das Schulamt

erstellt den Frauenförderplan, die Berichte und Fortschreibungen und evaluiert nach Beratung durch Personalratsvertreterinnen und ggf. Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen.

thematisiert den Frauenförderplan in Schulleitungstagungen und sensibilisiert für das Thema.

entwickelt Umsetzungsmöglichkeiten mit Schulleitungen.

gewinnt verstärkt Lehrerinnen für die Leitung unterschiedlicher Arbeitskreise.

ermutigt verstärkt geeignete Frauen zur Bewerbung auf Funktionsstellen.

7.2 Handlungsebene Schule

Trotz der Vielzahl anderer Themen sollten Schulleitung und Lehrerkollegium die Ziele des Frauenförderplans weiterhin verfolgen und in der Praxis entsprechend umsetzen.

Da sich Schulen zunehmend zur Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit hinentwickeln werden, kommt der Schulleitung eine besondere Rolle in diesem Feld zu:

Die Schulleiterin oder der Schulleiter müssen gezielt unter dem Genderaspekt Frauen in Leitungsverantwortung einbeziehen und sie so ermutigen und stärken für die Übernahme einer Funktionsstelle.

Dabei sollten nicht nur innerschulische Arbeitsfelder im Blick sein, sondern auch Arbeitsbereiche auf Schulamts- oder Bezirksebene.

Darüber hinaus sollten Frauen rechtzeitig und gezielt auf geeignete Fortbildungsangebote hingewiesen werden.

Die Aspekte der Handlungsebene Schule werden auf Schulleitungsdienstbesprechungen thematisiert.

7.3. Handlungsebene Kompetenzteam

Das Kompetenzteam Paderborn stellt in Kooperation mit der Bezirksregierung Detmold Angebote zur Fortbildung der Ansprechpartnerinnen der Schulen bereit.

Es werden Unterstützungsangebote den Lehrerinnen, die in Beförderungssämtern wollen, kommuniziert. Der Aufbau eines Netzwerkes zur Bereitstellung von Informationen wird unterstützt.

8. Evaluation und Fortschreibung

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

Am Ende eines jeden Jahres wird auf der Ebene der Schulaufsicht eine Bilanz gezogen zu folgenden Leitfragen:

- Ergebnisse und Entwicklungen
- Schwierigkeiten und Widerstände
- Lösungsansätze

Eine Fortschreibung erfolgt nach 3 Jahren Gültigkeit.

Anhang:

Lehrkräfte an den Grundschulen im Schulamtsbezirk Paderborn
(Beschäftigungsstruktur)

Stand 01.01.2016

Liste der Gleichstellungsbeauftragten der Grundschulen im Kreis Paderborn

Stand September 2016