

Gleichstellungsplan 2024-2028

des Schulamtes für den
Kreis Paderborn



Fortschreibung des Gleichstellungsplans für die Jahre
2024 - 2028

Herausgeber: Schulamt für den Kreis Paderborn
Bearbeitung: Anke Freytag
Schulamtsdirektorin Bezirksregierung Detmold
Julia Sandbothe, Tobias Walter
Sachbearbeitung Kreis Paderborn

Inhaltsverzeichnis:

1. Vorwort	S. 3
2. Ausgangslage	S. 5
3. Grundsätzliche Ziele eines Gleichstellungsplans	S. 5
4. Zuständigkeiten	S. 5
5. Bericht zum Gleichstellungsplan 2019 - 2023	S. 6
5.1 Bestandsanalyse	S. 6
5.2 Beförderungsämter in der Grundschule	S. 7
5.3 Bewerbersituation	S. 7
5.4 Frei werdende Funktionsstellen	S. 8
6. Schulamtsbezogene Ziele	S. 8
7. Maßnahmen	S. 9
7.1 Handlungsebene Schulaufsicht	S. 9
7.2 Handlungsebene Schule	S. 9
7.3 Handlungsebene Fortbildung	S. 10
8. Evaluation und Fortschreibung	S. 10

Anhang:

Lehrkräfte an den Grundschulen im Schulamtsbezirk
Paderborn (Beschäftigungsstruktur)

Liste der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen
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 (Landesgleichstellungsgesetz/LGG) und das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz / AGG) verbindliche Regelungen verankert worden.

Dazu gehört u.a. die Erstellung und Fortschreibung eines Gleichstellungsplans gemäß § 5 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 prägendsten 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 nahebringen 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, 2013 – 2015 und 2016 – 2018. Daraufhin folgte der Gleichstellungsplan gilt für die Jahre 2018 bis 2023. Nun wird dieser fortgeschrieben von 2024 bis 2028.

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 2025 – 2028 berücksichtigt und dokumentiert.

Der Gleichstellungsplan ist auf allen schulischen Ebenen bekannt zu machen und bei allen Personalentwicklungsmaßnahmen zu berücksichtigen. (Quelle: Gleichstellungsplan Schule 2021 – 2026, Bezirksregierung Detmold)

gez.
Anke Freytag
(für die Schulaufsicht)

gez.
Sandbothe, Julia
Walter, Tobias
(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 (**heute: „Gleichstellungspläne“**) zur Gleichstellung von Frauen und Männern aufzustellen.

Grundlage des Gleichstellungsplans 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 Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan 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 Gleichstellungsplan 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

i.V. Schulamtsdirektorin Anke Freytag

Julia Sandbothe und Tobias Walter: verwaltungsmäßige Umsetzung

5. Bericht zum Gleichstellungsplan 2024 - 2028

5.1 Bestandsanalyse

Mit Stand vom 01.01.2024 sind im Bereich der Grundschulen 1.084 Personen beschäftigt.

Über die genaue Zuordnung zu Besoldungsgruppen, Vollzeit- oder Teilzeit-beschäftigten geben folgenden Tabellen Auskunft.

	insgesamt	weiblich	%	männlich	%
Grundschule	1.084	982	90,59	102	9,41

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

		Beschäftigte	Anteil Schulleitungen	
Grundschule	m	102	12	11,76%
	w	982	33	3,36%
Summe		1084	45	4,15%

Gegenüber dem Gleichstellungsplan 2018 - 2023 hat sich der prozentuale Anteil der Frauen in Schulleitungsfunktionen prozentual an der Gesamtgruppe der Beschäftigten erhöht (hier: +0,06%, die absolute Anzahl ist von 29 auf 33 Schulleiterinnen gestiegen).

Die Anzahl der Lehrerinnen und Lehrer ohne Schulleitungen (Konrektor/-innen, Rektor/-innen) stellt sich mit Stand vom 01.01.2024 wie folgt dar:

	Summe	weiblich	% w	männlich	% m
Grundschule	997	912	91,47%	85	8,53%
Summe:	997	912	91,47%	85	8,53%

In der Schulform 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 Gleichstellungsplan ist in der Schulform Grundschule als erfüllt anzusehen.

5.2 Beförderungsjämter in der Grundschule

In den Grundschulen im Schulamtsbezirk Paderborn ergab sich bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans Ende 2018 bei den Beförderungsjämtern folgende Beschäftigtenstruktur:

	Summe	weiblich	%	männlich	%
Schulleiter/-in	47	29	61,7 %	18	38,3 %
A 14L	47	29	61,7 %	18	38,3 %
Konrektor/-in	33	28	84,85 %	5	15,15 %
A 13V	33	28	84,85 %	5	15,15 %

Mit Stand 01.01.2024 ergibt sich bei den Beförderungsjämtern in den Grundschulen des Kreises Paderborn nachfolgender Stand:

	Summe	weiblich	%	männlich	%
Schulleiter/-in	45	33		12	
A 14L	45	33	73,33%	12	26,67%
Konrektor/-in	42	37		5	
A 13V	42	37	88,10%	5	11,90%

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

	2018	%	2024	%	Zunahme/ Abnahme %
Schulleiter/-in	47		45		
weiblich	29	61,70%	33	73,33%	11,63%
männlich	18	38,30%	12	26,67%	-11,63%
Konrektor/-in	33		42		
weiblich	28	84,85%	37	88,10%	3,25%
männlich	5	15,15%	5	11,90%	-3,25%

Damit sind die Anteile der Schulleiterinnen und Konrektorinnen gestiegen. Jedoch sind diese Zahlen vor dem Hintergrund sinkender Grundschulstandorte zu bewerten.

5.3. Bewerbersituation

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

Grundschule	frei	davon besetzt	
Rektor/-in	9	5	weiblich
		0	männlich
Konrektor/-in	24	20	weiblich
		2	männlich

Bei der Neubesetzung von Schulleiterstellen sank im Gültigkeitszeitraum der Anteil von weiblichen Amtsinhaberinnen um 11 % im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan. Die geringere Anzahl der zu besetzenden Schulleitungsstellen erklärt sich aus der Zusammenlegung von Grundschulen zu Verbänden.

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 fünf Schuljahren vom 01.08.2025 bis zum 31.07.2028 sind folgende Beförderungssämter mit Stand vom Oktober 2024 (bisherige Besetzung w oder m) neu zu besetzen:

	Schulen	weiblich	männlich	zu besetzen %
Schulleiter/-in				
Grundschule	45	2	0	4,44%
Konrektor/-in				
Grundschule	42	1	0	2,38%

Vergleicht man diese Zahlen mit dem Gleichstellungsplan 2018 - 2023 ist mit einem deutlichen Abstieg der neu zu besetzenden Schulleitungsstellen bis 2028 auszugehen (Abstieg von 19,15 % auf 4,44 % gegenüber dem Vergleichszeitraum).

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 können 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 Gleichstellungsplan, die Berichte und Fortschreibungen und evaluiert nach Beratung durch Personalratsvertreterinnen und ggf. Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen.

Sie thematisiert den Gleichstellungsplan in Schulleitungstagungen und sensibilisiert für das Thema, entwickelt Umsetzungsmöglichkeiten mit Schulleitungen, gewinnt verstärkt Lehrerinnen für die Leitung unterschiedlicher Arbeitskreise. Sie ermutigt verstärkt geeignete Frauen zur Bewerbung auf Funktionsstellen.

7.2 Handlungsebene Schule

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

Da sich Schulen zunehmend zur Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit hin entwickeln 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 Fortbildung

Die Bezirksregierung Detmold stellt Angebote zur Fortbildung der Ansprechpartnerinnen der Schulen bereit.

Es werden Unterstützungsangebote den Lehrerinnen, die sich für ein Beförderungsamts bewerben 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 5 Jahren Gültigkeit.

Anhang:

- Lehrkräfte an den Grundschulen im Schulamtsbezirk Paderborn (Beschäftigungsstruktur/ Stand November 2024)
- Liste der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den Grundschulen im Kreis Paderborn (Stand Oktober 2024)