



HESSEN



**Staatliches Schulamt
für die Stadt Frankfurt am Main**

Stuttgarter Str. 18-24

60329 Frankfurt

Claudia Binnewies

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für Lehrkräfte

**FRAUENFÖRDER- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN
FÜR DIE LEHRKRÄFTE (FfuGPI)**

für den Zeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2029

vorgelegt Dezember 2023

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	S. 3
2. Zielvorgabe des Frauenförder- und Gleichstellungsplans	S. 4
3. Bericht der einzelnen Schulformen Stand Dezember 2023	S. 5
3.1 Berufliche Schulen	S. 5
3.2 Gymnasien	S. 6
3.3 Gesamtschulen	S. 7
3.4 Verbundene Schulen	S. 8
3.5 Förderschulen	S. 8
3.6 Grundschulen	S. 9
4.0 Zusammenfassung	S. 9
4.1 Arbeitssituation	S. 10
4.2 Dienstvereinbarung Teilzeit	S. 10
4.3 Versetzungen	S. 11
4.4 Elternzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen	S. 13
5.0 Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung	S. 13
5.1 Beratung und Unterstützung	S. 13
5.2 Übernahme besonderer Aufgaben	S. 13
5.3 Fortbildungen	S. 14
5.4 Schulische Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	S. 15
6.0 Ausblick	S. 15

1. Vorwort

Die Gleichstellung von Frauen und Männern nach dem HGLG ist durchgängiges Leitprinzip des Staatlichen Schulamtes Frankfurt am Main. Maßnahmen des Staatlichen Schulamtes, welche Auswirkungen auf Lehrkräfte und Mitarbeitende in Schulen nach sich ziehen, werden auch unter dem Gesichtspunkt des Nutzens und der Konsequenzen auf Frauen und Männer hinterfragt.

Gegenstand des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes sind die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereiches des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes § 6 Abs. 1 HGLG. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wird für jeweils sechs Jahre aufgestellt und ist nach drei Jahren zu überprüfen und der aktuellen Entwicklung anzupassen (§ 6 Abs. 7 HGIG).

Um eine Datengrundlage für Analysen zu haben, wird in allen Statistiken eine Differenzierung nach Männern und Frauen vorgenommen.

Die Dienststelle, die den Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufstellt, berichtet gemäß § 7 Abs. 7 Satz 2 HGIG, der Dienststelle, welche die unmittelbare Dienstaufsicht über die dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan erfassten Personalstellen ausübt (HKM) alle drei Jahre über den Umsetzungsstand der im Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen sowie über sonstige Maßnahmen der Förderung nach den §§ 8 bis 14 HGIG.

Die Tabellen und Zahlen, die aus SAP gezogen werden, sind nur eingeschränkt gut handhabbar und lassen sich mit der Zielvorgabe des Frauenförder- und Gleichstellungsplans nur schwer abgleichen. Aus diesem Grund werden im vorliegenden Bericht die aktuell besetzten Funktionsstellen Stand Dezember 2023 in allen Schulformen nach Dienstposten/Statusamt und Frauenquote in Prozent aufgeführt. Hierbei werden auch Kommissariate mitgezählt.

Ebenso wird der Ist-Stand der Oberstudienratsstellen (A 14) vom Dezember 2023 zur Wahrnehmung schulischer Aufgaben in den Bericht mit einbezogen.

Im Schulamtsbezirk Frankfurt werden in Summe jährlich ca. 130 Funktionsstellenverfahren und ca. 140 Beförderungsverfahren für Oberstudienratsstellen durchgeführt, daher unterliegen die Zahlen einem ständigen Wechsel und sind nur als Momentaufnahme zu verstehen. Jedoch lässt sich aus den Daten ein Trend ableiten sowie eine Gegenüberstellung und ein Abgleich mit den Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplans vornehmen.

2. Zielvorgabe des Frauenförder- und Gleichstellungsplans

2.1 Neueinstellungen und schulbezogene Stellenausschreibungen

Bei Neueinstellungen sind seit dem Schuljahr 2017/2018 bis 08.11.2023 in allen Schulformen außer Grundschulen im Durchschnitt 65,8% Lehrerinnen eingestellt worden. Bei den Grundschulen liegt die durchschnittliche Zahl für den oben genannten Zeitraum bei 87,5%. Dementsprechend besteht hier seit langem kein Förderbedarf für Frauen, im Gegenteil wäre es wünschenswert, wenn es zu einem einigermaßen ausgewogenen Geschlechterverhältnis an Schulen käme, auch da es im Interesse der Schülerinnen und Schüler wäre, wenn mehr männliche Lehrkräfte motiviert würden, insbesondere an den Grundschulen zu unterrichten.

Das aktuelle Geschlechterverhältnis aller unbefristeten Lehrkräfte ist in der nachfolgenden Tabelle abzulesen:

Schulform	Gesamt	M	W	Frauenanteil in %
BS	1051	459	592	56,3
FS	742	161	581	78,3
G	1691	204	1487	87,9
HR	513	134	379	73,8
GYM	1683	621	1062	63,1
IGS/KGS	1262	418	844	66,8

2.2 Oberstudienratsstellen und Funktionsstellen

Die Zielvorgabe des Frauenförder- und Gleichstellungsplans für die Jahre 2024-2029 sieht vor, mindestens 50% aller Funktionsstellen einer Schulform mit Frauen zu besetzen. Diese Quote wird zusätzlich auch für jede einzelne Schule angestrebt.

Die Zielvorgabe für die Oberstudienratsstellen sieht vor, diese proportional zum Anteil der Studienrätinnen an einer Schule zu besetzen. Hierbei wird nicht nach Stellenanteil, sondern pro Lehrkraft gezählt.

In Frankfurt hat mehr als die Hälfte der Einwohner einen Migrationshintergrund (ca. 56,3% - davon 25% Deutsche mit Migrationshintergrund - Stand 2022). Die vielfältigen Chancen, die durch die Heterogenität der Bevölkerung geboten sind, sollten sich vor allem auch bei Stellenbesetzungen im Bildungssystem widerspiegeln. Das Staatliche Schulamt Frankfurt wird dies im Sinne des AGG bei Einstellungen sowie Beförderungs- und Funktionsstellenbesetzungen berücksichtigen.

3. Bericht der einzelnen Schulformen Stand November 2023

3.1 Berufliche Schulen

In den beruflichen Schulen stellt sich die Verteilung der Funktionsstellen folgendermaßen dar. Ausgewiesen ist der Frauenanteil in den jeweiligen Funktionen in Prozentangaben.

Dienstposten/ Statusamt	Schulleitung SL A 16 A 15 AZ	Vertretung Schulleitung VDSL A 15 AZ A 15	Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben SLA A 15	Koordination für Fachpraxis Kofax
Frauenanteil	50 %	28,5%	57,1%	58,03%
Frauenanteil / Funktionsstellen Gesamt	45,2%			48,40% (mit Kofax)

Verhältnis von Oberstudienrätinnen zu Lehrerinnen im höheren Dienst in Prozent

Lehrerinnen H.D.	57,8 %
OSTR`	51,62 %

Fazit

Der Tabelle der Funktionsstellen ist zu entnehmen, dass an den beruflichen Schulen der Frauenförder- und Gleichstellungsplan nahezu erfüllt ist. Im Bereich der Schulleiterinnen und Schulleiter trifft der Frauenanteil aktuell die Zielvorgabe von 50%, im Bereich der stellvertretenden Schulleiterinnen und Schulleiter ist das Delta von 21,5% allerdings noch weit entfernt von der Zielvorgabe. Die Anzahl der Studiendirektorinnen zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben liegt mit 7,1% deutlich über der Zielvorgabe. Das Gleiche gilt für die Kofax-Kräfte.

Aus der Tabelle der Oberstudienrätinnen zur Wahrnehmung von schulischen Aufgaben im Verhältnis zum Anteil der Lehrerinnen im höheren Dienst lässt sich ablesen, dass mehr die Hälfte der Stellen mit Frauen besetzt sind. Die Zielvorgabe, den Anteil der Oberstudienrätinnen proportional zum Anteil der Lehrerinnen im höheren Dienst zu besetzen, ist noch nicht erreicht.

Abschließend lässt sich bei den beruflichen Schulen, außer bei den Stellvertretungen der Schulleitung, eine sehr positive Entwicklung verzeichnen.

3.2 Gymnasien

An den Gymnasien stellt sich die Verteilung folgendermaßen dar. Ausgewiesen ist der Frauenanteil in den jeweiligen Funktionen in Prozentangaben.

Dienstposten/ Statusamt	Schulleitung SL A 16 / A 15 AZ	Vertretung d. Schulleitung VDSL A 15 +Z A 15	Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben SLA A 15
Frauenanteil	36,4 %	27,27%	52,4%
Frauenanteil / Funktionsstellen Gesamt	38,69%		

Verhältnis von Oberstudienrätinnen zu Lehrerinnen im höheren Dienst in Prozent

Lehrerinnen H.D.	64,70 %
OSTR`	54,19 %

Fazit

Der Tabelle der Funktionsstellen ist zu entnehmen, dass an den Gymnasien der Frauenförder- und Gleichstellungsplan noch unerfüllt ist. Die Anzahl der Schulleiterinnen ist mit 36,4% deutlich unter der Zielvorgabe von 50%, bei der Anzahl der stellvertretenden Schulleiterinnen ist das Delta mit 22,3% ebenfalls weit entfernt von der Zielvorgabe. Lediglich bei den Studiendirektorinnen und Studiendirektoren zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben entspricht der Frauenanteil mit 52,4% den Zielvorgaben.

Das Verhältnis von Oberstudienrätinnen zur Wahrnehmung von schulischen Aufgaben zu den Lehrerinnen im höheren Dienst zeigt ebenfalls, dass Frauen unterrepräsentiert sind. Somit ist die Zielvorgabe, den Anteil der Oberstudienrätinnen proportional zum Anteil der Lehrerinnen H.D. in einem Kollegium zu besetzen, noch nicht erfüllt.

Abschließend lässt sich für die Gymnasien festhalten, dass der Erhöhung der Frauenquote an Funktionsstellen und Oberstudienratsstellen durch gezielte Fördermaßnahmen für die nächsten sechs Jahre eine hohe Priorität zukommt.

3.3 Gesamtschulen

An den Gesamtschulen stellt sich die Verteilung folgendermaßen dar. Ausgewiesen ist der Frauenanteil in den jeweiligen Funktionen in Prozentangaben.

Dienstposten/ Statusamt	Schulleitung SL A 16 A 15 AZ	Vertretung der Schulleitung VDSL A 15 (AZ)	Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben SLA A 15	Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben SLA A 14
Frauenanteil	76,47 %	41,18%	54,54%	63,16%
Frauenanteil / Funktionsstellen Gesamt	58,83%			

Verhältnis von Oberstudienrätinnen zu Lehrerinnen im höheren Dienst in Prozent

Lehrerinnen H.D.	61,06 %
OSTR`	55 %

Fazit

Der Tabelle der Funktionsstellen ist zu entnehmen, dass an den Gesamtschulen der Frauenförder- und Gleichstellungsplan, im Hinblick auf die Gesamtheit der Funktionsstellen mit 58,83% erfüllt ist. Im Bereich der Schulleiterinnen und Schulleiter liegt der Frauenanteil mit 76,47%, deutlich über der Zielvorgabe. Eine Ausnahme bilden allerdings die stellvertretenden Schulleiterinnen. Das Delta zwischen Zielvorgabe und tatsächlichem Frauenanteil liegt bei ca. 9%. Die Quote der Studiendirektorinnen zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben über trifft mit 54,54% die Zielvorgabe leicht. Die Anzahl der Oberstudienrätinnen und Rektorinnen zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben mit 63,16% erfüllt die Zielvorgabe deutlich.

An der Tabelle der Oberstudienrätinnen im Verhältnis zu den Studienrätinnen liegt die Frauenquote noch leicht unter der Zielvorgabe.

Abschließend lässt sich für die Gesamtschulen festhalten, dass bei der Besetzung von stellvertretenden Schulleiterstellen und bei der Besetzung von Oberstudienratsstellen die Frauenquote erhöht werden sollte.

3.4 Verbundene Schulen

An den Verbundenen Schulen stellt sich die Verteilung folgendermaßen dar. Ausgewiesen ist der Frauenanteil in den jeweiligen Funktionen in Prozentangaben.

Dienstposten/ Statusamt	Schulleitung SL A 15 A 14 AZ	Vertretung Schulleitung VDSL A 14 AZ A 14	Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben SLA A 14 A 13 AZ
Frauenanteil	73,33 %	53,85 %	63,16 %
Frauenanteil / Funktionsstellen Gesamt	63,44 %		

Fazit

Der Tabelle der Funktionsstellen ist zu entnehmen, dass an den Verbundenen Schulen der Frauenförder- und Gleichstellungsplan für alle Funktionsstellen zum Teil weit über die Zielvorgabe hinaus erfüllt ist.

3.5 Förderschulen

An den Förderschulen stellt sich die Verteilung folgendermaßen dar. Ausgewiesen ist der Frauenanteil in den jeweiligen Funktionen in Prozentangaben.

Dienstposten/ Statusamt	Schulleitung SL A 15 A 14	Vertretung Schulleitung VDSL A 14 (AZ)	Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben SLA A 14	Stufenleitung A 13 Z
Frauenanteil	57,14 %	58,33 %	75 %	76,92 %
Frauenanteil / Funktionsstellen Gesamt	66,84%			

Fazit

Der Tabelle der Funktionsstellen ist zu entnehmen, dass an den Verbundenen Schulen der Frauenförder- und Gleichstellungsplan für alle Funktionsstellen zum Teil weit über die Zielvorgabe hinaus erfüllt ist.

3.6 Grundschulen

An den Grundschulen stellt sich die Verteilung folgendermaßen dar. Ausgewiesen ist der Frauenanteil in den jeweiligen Funktionen in Prozentangaben.

Dienstposten/ Statusamt	Schulleitung SL A 14 AZ, A 14, A 13 (AZ)	Vertretung Schulleitung VDSL A 14, A 13 (AZ), A 12 AZ	Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben SLA A 13, A 12 Z
Frauenanteil	79,17 %	86,57%	100 %
Frauenanteil / Funktionsstellen Gesamt	88,58 %		

Fazit

An den Grundschulen beträgt die Frauenquote im Hinblick auf die Gesamtheit aller Funktionsstellen 88,58%.

Die Zielvorgabe des Frauenförder- und Gleichstellungsplans ist in dieser Schulform als weit übererfüllt zu betrachten. Bemerkenswert ist, dass der Anteil von insgesamt ca. 10% Lehrern an Grundschulen (vgl. Tabelle in Kap. 2.1) vom Anteil der Männer in Schulleitungs- und Stellvertretungsstellen deutlich übertroffen wird.

4.0 Zusammenfassung

Die Auswertung zeigt, dass die Zielvorgabe des Frauenförder- und Gleichstellungsplans, Funktionsstellen zu 50% mit Frauen zu besetzen, in vielen Schulformen erfüllt ist. Besondere Aufmerksamkeit bei zukünftigen Funktionsstellenbesetzungen erfahren die Schulleitungsstellen an Gymnasien, aber auch die Stellvertretenden Schulleitungsstellen an Gymnasien, an Beruflichen Schulen sowie an Gesamtschulen. Es zeigt sich, dass die Frauenförderung im SSA-Bezirk Frankfurt in den letzten Jahren wirksam war, aber auch zukünftig von enormer Bedeutung sein wird.

Bei den OSTR-Beförderungsstellen ist die Zielvorgabe, Stellen proportional zum Anteil der Lehrerinnen im höheren Dienst einer Schule zu besetzen, in allen drei Schulformen noch nicht erreicht. Das Delta bewegt sich zwischen 6-10% und sollte im Laufe der nächsten Jahre angeglichen werden.

4.1 Arbeitssituation

Die rapide wachsenden und sich stets verändernden Herausforderungen im Arbeitsfeld Schule wirken sich im SSA–Bezirk Frankfurt in besonderem Maße aus. Dies korreliert mit stetig steigenden Schülerzahlen und insgesamt recht knapper Ressourcenausstattung. Die zusätzliche Arbeitsbelastung für alle Lehrkräfte wie auch Mitgliedern von Schulleitungen zeigt sich auf verschiedenen Ebenen. Einerseits ist im pädagogischen Bereich eine immer größer werdende Heterogenität der Schülerschaft in allen Schulformen, auch im Hinblick auf die inklusive Beschulung, die Auswirkungen der Pandemiejahre sowie Integration von vielen IK- und InteA- Schülerinnen und Schülern zu verzeichnen. Andererseits betrifft dies aber auch die verwaltungstechnischen Abläufe, vor allem durch den stetig zunehmenden administrativen Aufwand von Verwaltungsvorgängen und auch aufgrund der Zunahme von zu erstellenden Abfragen meist mit sehr eng gesetzten Fristen. Darüber hinaus leidet der SSA-Bezirk Frankfurt ganz besonders unter unzureichend räumlicher und sächlicher Ausstattung nicht nur bei den Schulen im Aufbau, sondern vor allem auch in den vielfältig sanierungsbedürftigen und beengten Bestandsgebäuden. Der Lehrkräftemangel, der sich mittlerweile auf nahezu alle Schulformen ausdehnt, trägt zur Verschärfung der Situation erheblich bei.

4.2 Dienstvereinbarung Teilzeit

Die Dienstvereinbarung Teilzeit ist Stand 04-2023 überarbeitet und auf der Homepage des SSA Frankfurt veröffentlicht.

(https://schulaemter.hessen.de/sites/schulaemter.hessen.de/files/2023-04/dienstvereinbarung_teilzeit_0.pdf)

„Die Dienstvereinbarung gibt eine Richtschnur vor, die Schulleitungen helfen soll, ausgewogene Einzelfallentscheidungen zu treffen. Es wird empfohlen, dass die Gesamtkonferenz ein schulinternes Teilzeit-Konzept beschließt. Der Umfang der dienstlichen Verpflichtung der Teilzeitbeschäftigten soll so bestimmt sein, dass bei Wahrung der Funktionsfähigkeit der Schule sowohl ihre berechtigten Interessen als auch die Gesamtbelastung des Kollegiums angemessen berücksichtigt werden. Dabei ist das Maß der Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung ebenso zu beachten, wie die Notwendigkeit für eine ausgewogene Belastung aller Lehrkräfte Sorge zu tragen.“
(Dienstvereinbarung Teilzeit S. 1)

In Anbetracht der Tatsache, im SSA-Bezirk Frankfurt ca. 42% der Lehrkräfte mit reduziertem Stundenumfang arbeiten, ist es eine große Herausforderung die Bedürfnisse aller Lehrkräfte bei der Stundenplangestaltung zu berücksichtigen.

Von ca. 8170 Lehrkräften aller Schulformen arbeiten 3463 in Teilzeit. Bei genauerer Analyse zeigt sich, dass immer noch überwiegend Frauen in Teilzeit arbeiten. 2762

Lehrerinnen stehen 701 Männer gegenüber, das entspricht einem Frauenanteil von ca. 80%.

Von den 711 Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber arbeiten 77 Personen bzw. 10,8% in Teilzeit. Davon sind 62 Frauen (80,6%) und 15 Männer (15%).

Aus den Auswertungen zu den Teilzeitbeschäftigten zeigt sich, dass Funktionsstellen im Vergleich zu Planstellen deutlich seltener in Teilzeit ausgeübt werden. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Frauen mehrheitlich den Anteil der Teilzeitkräfte ausmachen, was den Schluss zulässt, dass der Großteil der Familienarbeit und der damit verbundene „Mental Load“ überwiegend von Frauen gestemmt wird.

4.3 Versetzungen

Versetzungsgesuchen von Lehrkräften aus familiären Gründen soll nach Möglichkeit stattgegeben werden. Es gilt das Prinzip „Versetzung vor Einstellung“. Zur besonderen Frankfurter Situation gehört seit Jahren allerdings auch, dass deutlich mehr Anträge auf Ausversetzungen als Einversetzungen gestellt werden.

Am häufigsten werden familiäre Gründe bei Versetzungsgesuchen genannt. Die oft unzureichende Betreuungssituation der Kinder von Lehrkräften, aber auch die Entwicklung des Wohnungs- und Immobilienmarktes der letzten Jahre sowie die Umstände der Arbeitssituation vor Ort führen dazu, dass Lehrkräfte ins günstigere Umland versetzt werden möchten. Meist finden sich dort bessere Unterstützungsmöglichkeiten durch die eigene Familie, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zufriedenstellender zu gestalten. Aber immer häufiger werden Versetzungsanträge aufgrund von Angehörigen, die pflegebedürftig oder zumindest auf Unterstützung angewiesen sind, begründet.

Im Durchschnitt werden zwei Drittel aller Anträge von Frauen gestellt, was sicherlich die Geschlechterverteilung in Schulen widerspiegelt, aber auch dafürspricht, dass Frauen die Hauptlast bei der Familienarbeit leisten und sie durch das Versetzungsgesuch die nötige Unterstützung erwarten.

Aus der hohen Anzahl von Versetzungsanträgen ergibt sich für die Entscheidung einer Freigabe die Quadratur des Kreises. Einerseits ist eine ausreichende Personalversorgung der Schulen zu gewährleisten, andererseits soll aber auch den persönlichen Umständen der Lehrkräfte Rechnung getragen werden, um sie vor Überlastung zu schützen und die Gesunderhaltung zu fördern. Aus diesem Grund ist eine kriteriengeleitete Einzelfallprüfung unerlässlich.

Einer erheblichen Anzahl von Lehrkräften kann erst nach dem dritten, vierten oder gar einer noch höheren Anzahl von Versetzungsgesuchen die Freigabe erteilt werden.

Die Tabellen geben einen Überblick der Versetzungsdaten der letzten drei Jahre:

2023			Gesamt	Realisiert
LTV	Frauen	63	84	22
	Männer	21		
HTV	Frauen	179	262	55
	Männer	83		
SSA	Frauen	51	100	43
	Männer	49		
Gesamt			446	100

2022			Gesamt	Realisiert
LTV	Frauen	60	85	15
	Männer	25		
HTV	Frauen	157	234	65
	Männer	77		
SSA	Frauen	75	111	59
	Männer	36		
Gesamt			430	139

2021			Gesamt	Realisiert
LTV	Frauen	67	93	22
	Männer	26		
HTV	Frauen	147	217	49
	Männer	70		
SSA	Frauen	78	110	52
	Männer	32		
Gesamt			420	123

4.4. Elternzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen

Unter den ca. 1596 Lehrkräften, die in der Zeit von Januar 2018 bis Dezember 2023 Elternzeit beansprucht haben, sind 341 Männer, das entspricht 21,3%. Die Anzahl der Männer, die Elternzeit nehmen, steigt erfreulicherweise an, allerdings kann einschränkend gesehen werden, dass ein Großteil der Männer nicht mehr als 2-4 Monate Elternzeit am Stück in Anspruch genommen hat.

Das Staatliche Schulamt informiert die Kolleginnen und Kollegen über die Möglichkeiten und Bedingungen der Teilzeitarbeit während der Elternzeit, die im Einzelfall grundsätzlich auch in einem anderen Schulamtsbezirk bewilligt werden kann.

Beurlaubungen aus familiären Gründen, werden mehrheitlich auch von Frauen in Anspruch genommen.

Für Kolleginnen und Kollegen, die aus Elternzeit oder Beurlaubung zurückkehren, ist die bisherige Schule die Stammdienststelle. Vor Wiederaufnahme des Dienstes sollen rechtzeitig im Einvernehmen mit der Kollegin oder dem Kollegen Rahmenbedingungen geschaffen werden, um einen raschen Wiedereinstieg zu erleichtern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

5.0 Ergänzende Maßnahmen der geschlechtergerechten

Personalentwicklung

Folgende ergänzende Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung nach Abs. 2 Nr. 5 HGLG werden weiterhin vorgenommen.

5.1 Beratungs- und Unterstützungsangebot

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für Lehrkräfte bietet ein umfangreiches Beratungs- und Unterstützungsangebot für Lehrkräfte an. Hierzu gehören u.a., Unterstützung im Entscheidungsfindungsprozess zur Bewerbung auf eine Funktionsstelle, sowie Beratung im Bewerbungsverfahren und besonders die Vorbereitung und Begleitung hinsichtlich des damit verbundenen Rollenwechsels.

Um die Zielvorgabe des Frauenförder- und Gleichstellungsplans in allen Schulformen zu erreichen, werden insbesondere Frauen ermutigt und gefördert, sich auf entsprechende Funktionsstellen zu bewerben.

Zur Förderung und Befähigung wird auch auf gezielte Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen eines Fortbildungsportfolios beraten.

In ihrer Aufgabe der Personalentwicklung sind Schulleitungen aufgefordert, im Rahmen der Potentialerkennung und Potentialförderung Frauen zu motivieren und zu unterstützen, sich auf Funktionsstellen zu bewerben.

5.2 Übernahme besonderer Aufgaben

Nach §17 (5) der Dienstordnung kann die Schulleiterin / der Schulleiter Lehrkräften besondere Aufgaben übertragen, die im schulischen Interesse liegen.

Da diese Aufgaben als Karriere fördernde Maßnahmen zu werten sind, die zum Beispiel bei Bewerbungen für Funktionsstellen oder Beförderungen eine Rolle spielen können, ist besonders darauf zu achten, dass bei der Verteilung dieser Aufgaben Frauen zu berücksichtigen sind. Dabei sollen die Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass grundsätzlich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglich ist. Dies trifft selbstverständlich auch auf Männer zu.

Das Einholen einer Stellungnahme der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist im oben genannten Paragraphen explizit erwähnt ist. Dies obliegt in den Frankfurter Schulen den schulischen Ansprechpartnerinnen für Frauen- und Gleichstellungsangelegenheiten. Es wird dringend empfohlen, bei der Verteilung besonderer Aufgaben die Expertise der Schulischen Ansprechperson für Frauen- und Gleichstellungsangelegenheiten einzuholen.

Im höheren Dienst sind Beförderungen auf Oberstudienratsstellen in der Regel die Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewerbung auf eine Funktionsstelle, aufgrund des Laufbahnvorteils. Darum ist darauf zu achten, dass die Zielvorgabe des Frauenförder- und Gleichstellungsplans erreicht wird, um die Chancengleichheit für Frauen zu wahren.

Auch in Teilzeit arbeitende Lehrkräfte (meist Frauen, siehe Kap. 4.2) sollen ermutigt werden, sich auf Beförderungs- und Funktionsstellen zu bewerben. Eine Bewerbung kann auch aus der Elternzeit heraus erfolgen.

5.3 Fortbildungsangebot

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bietet regelmäßig Fortbildungen im Rahmen von Veranstaltungsreihen zum Thema „Fit für Führung“, aber auch zu Themen wie Resilienz, Salutogenese und Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Diese Veranstaltungen sind enorm nachgefragt, denn über die Qualifizierung hinaus, dienen sie der regionalen Netzwerkbildung.

Die Veranstaltungen stehen in der Regel auch männlichen Teilnehmern offen, vor allem aus den Schulformen, in denen der Anteil an Frauen in Leitungsfunktionen den der Männer weit übersteigt.

Teilzeitbeschäftigung und zu leistende Familienarbeit darf nicht zur Benachteiligung bei der Bewerbung um Funktions- und Beförderungsstellen führen. Das heißt auch, dass Maßnahmen zur Personalentwicklung im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten

so anzubieten sind, dass auch Beschäftigten mit Familienaufgaben die Teilnahme möglich ist.

5.4 Schulische Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (schulische FGB)

Das Netzwerk der Ansprechpartnerinnen für Frauen- und Gleichstellungsangelegenheiten (schulische FGB) an den Frankfurter Schulen dient dazu, der Geschlechtergerechtigkeit und dem Gendermainstreaming an den Schulen ein größeres Gewicht zu geben. Es dient aber auch dazu, dass bei Beteiligungen, wie zum Beispiel Einstellungen von VSS- oder TVH-Kräften eine schulische Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die den Bedarf der Schule kennt und die schulische Situation einschätzen kann, unmittelbar vor Ort ihre Zustimmung erteilen kann.

Die schulischen FGB treffen sich in der Regel ein- bis zweimal pro Schuljahr und besprechen insbesondere aus Frauen- und Gleichstellungssicht relevante Fragen. Dabei werden primär Aspekte wie Frauenförderung, Gleichstellung, Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch Themen wie LSBTIQ* in der Gleichstellungsarbeit vertieft.

Der Kontakt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten für Lehrkräfte zu den einzelnen Schulen wird durch diese Treffen intensiviert und die Arbeit auf beiden Ebenen koordiniert.

Zur Unterstützung bei der Umsetzung des HGLG und der Zielerreichung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans haben sich an Frankfurter Schulen die Schulischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als sinnvolle und wichtige Ergänzung erwiesen, da sie Schulleitungen und Lehrkräfte vor Ort beraten und unterstützen können.

6.0 Ausblick

Eine wesentliche Verantwortung bei der Umsetzung der geschlechtergerechten Unterstützungsmaßnahmen sowie weiterer situationsadäquater Problemlösungen liegt bei Schulleitungen und beim Staatlichen Schulamt. Aber auch Lehrkräfte sind aufgefordert, sich zu informieren und die ihre Situation verbessernden Maßnahmen gemäß den rechtlichen Rahmenbedingungen zu erlangen.

Für die nächsten sechs Jahre werden die ergänzenden Maßnahmen zur geschlechtergerechten Personalentwicklung fortgeführt und intensiviert. Mit Unterstützung der Geschäftsbereiche des SSA Frankfurt bei der Frauenförderung und vor allem bei verbesserten Rahmenbedingungen (vgl. Kap. 4.1) ist zu erwarten, dass die Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplans erreicht werden.