

Staatliches Schulamt für den Landkreis Groß-Gerau
und den Main-Taunus-Kreis



**Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und
Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen
in der öffentlichen Verwaltung.
(Hessisches Gleichberechtigungsgesetz, HGIG)**

Frauenförder- und Gleichstellungsplan

**für den Schulbereich
für den Zeitraum 01.01.2018 – 31.12.2023
und**

Bericht
über die Erfüllung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans
für den Zeitraum 01.01.2017 – 31.12.2017
und

Prognose
für den Zeitraum 01.01.2018 – 31.12.2020

Staatliches Schulamt für den Landkreis Groß-Gerau und den Main-Taunus-Kreis

Frauenförder- und Gleichstellungsplan für den Schulbereich

Inhalt:

- 1. Vorbemerkungen**
- 2. Zielvorgaben und Datenerhebungen
des Frauenförder- und Gleichstellungsplans**
 - 2.1 Die Schulen im Amtsbereich**
 - 2.2 Die Lehrkräfte**
 - 2.3 Die Rechte der Menschen mit Behinderung**
- 3. Unterstützende Maßnahmen zur Frauenförderung**
 - 3.1 Stellenbesetzungen**
 - 3.1.1 Ausschreibung und Anforderungsprofil**
 - 3.1.2 Würdigungsberichte und dienstliche Beurteilungen**
 - 3.1.3 Vorstellungsgespräche und Überprüfungen**
 - 3.2 Personalentwicklung**
- 4. Unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
 - 4.1 Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit des Berufes
mit der Familienpflicht**
 - 4.2 Teilbare Dienstpflichten**
 - 4.3 Allgemeine Entlastungsmöglichkeiten für Teilzeitbeschäftigte**
 - 4.4 Versetzungen**
 - 4.5 Beurlaubung aus familiären Gründen und Elternzeit**
- 5. Ausblick**
- 6. Statistik 1 und 2 –
Frauenförder- und Gleichstellungsplan und Bericht für die Lehrkräfte**

1. Vorbemerkungen

Im Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft sind die Mitgliedsstaaten in Übereinstimmung mit Artikel 141 Abs. 4 in die Pflicht genommen, die Lage der Frauen im Arbeitsleben zu verbessern, um eine Gleichstellung beider Geschlechter zu erzielen. Insbesondere Grundsätze zur Erleichterung der Berufstätigkeit und zur Verhinderung von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn sind rechtsverbindlich.

Neben Europäischen Richtlinien, die die Mitgliedsstaaten zur Gleichstellung von Männern und Frauen durch gezielte Frauen fördernde Personalentwicklung verpflichten, ist im §3 Abs. 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland qua Recht die Gleichberechtigung von Frauen und Männern festgeschrieben und durch gezielte Frauen fördernde Personalplanung zu realisieren. Der Staat fördert die Gleichberechtigung und verankerte die einzelnen Aspekte des Schutzes vor Diskriminierung im Jahr 2006 im „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG).

Als erstes Bundesland hat Hessen am 22. Dezember 1993 das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) in Kraft gesetzt als Instrument der Umsetzung von Chancengleichheit. Das HGIG ist ein Staatsauftrag, der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegenzuwirken und die Gleichstellung bei der Personalentwicklung zu erreichen. Am 18. Dezember 2006 folgte das Zweite Gesetz zur Änderung des HGIG mit diesem geschärften Grundsatz der Vereinbarkeit von Familie und Karriere und am 01.01.2016 das geltende modernisierte HGIG.

Die Europäische Union hat im Vertrag von Nizza am 1. Februar 2003 - vormals im Vertrag von Amsterdam vom 1. Mai 1999 - die Norm „Gender Mainstreaming“ gesetzt und damit die Verpflichtung Genderkompetenz und Gleichberechtigung im „Top-Down“ – Verfahren zu realisieren. Gender Mainstreaming – geschlechterbewusstes Handlungskonzept - wendet sich also an Führungskräfte, die eigene Führungsqualität im Sinn von Genderkompetenz zu verbessern. Die Umsetzung wird durch Fortbildungsmaßnahmen unterstützt und damit die Bereitschaft, nach der Gesetzesnorm im gesellschaftlichen Interesse zu handeln.

Für das Staatliche Schulamt für den Landkreis Groß-Gerau und den Main-Taunus-Kreis gilt das gendergerechte Leitprinzip, wie auch im Schulamtsprogramm verankert: Maßnahmen und Entscheidungen werden auf ihre Auswirkung auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hin überprüft. Um die Bedeutung dieses Grundsatzes hervorzuheben, ist die Rundverfügung des Staatlichen Schulamtes vom 05.03.2004 über die Arbeitsbedingungen teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte und die Formulierung des abgelösten Frauenförderplans Bestandteil dieses neuen Frauenförderplans. Maßnahmen, die konzeptionelle Arbeiten und Evaluationsvorgänge einschließen, werden auch unter dem Gesichtspunkt des Nutzens und der Auswirkungen auf Frauen und Männer, Mädchen und Jungen hinterfragt. Um eine aussagekräftige Datengrundlage für Analysen zu haben, wird in allen Statistiken die geschlechterspezifische Differenzierung vorgenommen.

Laut dem Ansatz des Gender Mainstreaming muss jede Dienststelle die unterschiedlichen Lebenssituationen von Männern und Frauen berücksichtigen, beispielsweise bezüglich Familienarbeit, Dienstjahren und Dienstlaufbahn. Genderkompetenz als Voraussetzung für Schulmanagement und Schulentwicklung betrifft sowohl die Mitarbeiterressourcen als auch den zielgerichteten Blick auf den geschlechterspezifischen Umgang mit Schülerinnen und Schülern. Genderkompetenz hat Relevanz auf den gesellschaftlichen Erziehungsauftrag der Schule. Das Abschneiden der Schülerinnen und Schüler bei internationalen Schulleistungsvergleichsstudien wie PISA 2006, deckt den geschlechterspezifischen Förderbedarf auf. Ebenso die Erhebungen im Amtsbereich zu Schulverweidern sowie Abschluss- und Abgängerdaten machen die Notwendigkeit deutlich, geschlechterspezifisch zu handeln – von der Verankerung im Schulprogramm, über pädagogisches Schulkonzept und entsprechende Projekte bis zur Pausen- und Hofgestaltung.

2 Zielvorgaben und Datenerhebungen des Frauenförder- und Gleichstellungsplans

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan für den Schulbereich des Staatlichen Schulamtes des Landkreises Groß-Gerau und des Main-Taunus-Kreises schreibt für die Dauer von 6 Jahren verbindliche Ziele und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, fest. Die Datenerhebung erfolgt stets für drei Jahre (§6 Abs.7 HGIG). Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan gilt als gesetzliche Umsetzungsbestimmung des HGIG und EU-Rechts.

In den Bereichen, in denen die Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplans vom 01.01.2015 bis 31.12.2017 nicht erreicht wurden, werden alle Verfahren, die zugunsten eines Mannes getroffen werden, dem HKM nach §11 Abs. 4 HGIG zur Zustimmung vorgelegt. Dies geschieht für die betroffenen Schulformen so lange, bis in einem künftigen Bericht die Zielvorgaben für die gesamte Schulform erfüllt sind.

In jedem Frauenförder- und Gleichstellungsplan sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung mit Frauen vorzusehen (§6 Abs.7 HGIG). Demnach ist der Anteil der Frauen in Funktionsstellen entsprechend ihrer Repräsentanz im Kollegium auf mindestens 51% zu erhöhen.

Die in den Zielvorgaben dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplans enthaltenen Angaben beruhen auf einer Schätzung der im betreffenden Zeitraum freiwerdenden Funktionsstellen, da neben dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze noch andere – schwer einzuschätzende – Gründe eintreten können, die die Neubesetzung einer Stelle notwendig machen.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan besteht aus drei Teilen:

- Verbalteil mit verbindlichen Umsetzungsbestimmungen
- Statistik: Bericht
- Statistik: Prognose

Bericht: Die Grundlage des Frauenförder- und Gleichstellungsplans ist eine Bestandsaufnahme getrennt nach Schulformen und Geschlecht, sowie eine Analyse der Beschäftigungsstruktur. In dieser Statistik werden nur Stellen gezählt. Der Bericht zeigt die Erfüllung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans für den Zeitraum 01.01.2017 – 31.12.2017 auf.

Prognose: Die Prognose über die zu besetzenden Funktionsstellen wird nach Köpfen gezählt. Hierin wird auch der Teilzeitanteil angegeben. Abschätzungen über Neueinstellungen für die folgenden drei Jahre können zu dem Stand 12/2017 nicht getroffen werden. Abgebildet ist nur die aktuelle Zuweisung.

2.1 Die Schulen im Amtsbereich

Im Vergleich zu den Angaben des letzten Frauenförderplans über die Schullandschaft im Geschäftsbereich des Staatlichen Schulamts für den Landkreis Groß-Gerau und den Main-Taunus-Kreis sind einige Änderungen eingetreten.

Zu den öffentlichen Schulen im Amtsbereich gehören nunmehr:

- 74 Grundschulen
- 19 Gesamtschulen
- 11 Förderschulen (inkl. DSEH)
- 6 verbundene Haupt- und Realschulen
- 10 Gymnasien
- 4 Berufliche Schulen

Zu den Schulen in privater Trägerschaft gehören:

- 1 Berufliche Schulen
- 3 Förderschulen
- 2 Realschulen
- 1 Gymnasium
- 1 Grundschule
- 1 Grundschule mit integrierter Gesamtschule und Oberstufe
- 1 Grundschule mit Realschule und Gymnasium

2.2 Die Lehrkräfte

An den öffentlichen Schulen im Bereich des Staatlichen Schulamts sind zum Zeitpunkt der Erstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans rund 5800 Lehrkräfte (einschließlich Beamte, LIVs, TV-H - Lehrkräften, Gestellungsverträge und VSS) beschäftigt.

Der Frauenanteil beträgt mit 4235 weiblichen Lehrkräften rund 74%.

Betrachtet man nur die Lehrkräfte im Beamtenverhältnis zeigen sich folgende Relationen:

Der Frauenanteil von den rund 3900 verbeamteten Lehrkräften beträgt 75,3%.

Rund 38% der verbeamteten Lehrkräfte sind teilzeitbeschäftigt, 92,3% davon sind Frauen.

Die Angaben in Bezug auf Teilzeitbeschäftigung lassen keine Schlüsse darüber zu, aus welchen Gründen keine Vollzeittätigkeit erfolgt.

Die Tendenz, dass die Mehrzahl der Frauen Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt, wird jedoch deutlich.

Verteilt nach Schulformen und Besoldungsgruppen stellt sich die Beschäftigtenstruktur im Einzelnen so dar:

Stand 12/2017: Lehrkräfte im Beamtenverhältnis

Schulform	Beschäftigte gesamt	Frauen	% Anteil Frauen	Teilzeit gesamt in %	Teilzeit Frauen in % von TZ gesamt
Berufliche Schulen	380	188	49,5 %	22,9 %	86,2 %
Gesamtschulen	1.075	772	71,8 %	29,9 %	89,7 %
Grundschulen	1.142	1.066	93,4 %	49,6 %	98,1 %
Gymnasien	766	481	62,8 %	39,6 %	84,2 %
HR-Schulen	204	143	70,1 %	34,3 %	92,9 %
Förderschulen	355	302	85,1 %	40,0 %	95,8 %

2.3 Rechte der Menschen mit Behinderung

Der vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan berührt die Rechte der Menschen mit Behinderung nicht (§ 24 HGIG). Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Lehrkräfte und die Schwerbehindertenvertretung arbeiten vertrauensvoll zusammen.

3. Unterstützende Maßnahmen zur Frauenförderung (§§9-13 HGIG)

3.1 Stellenbesetzungen

3.1.1 Ausschreibung und Anforderungsprofil

- Für das schulbezogene Einstellungsverfahren gelten die Richtlinien des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) und des Einstellungserlasses vom 19.01.2010.
- Die Ausschreibungen erfolgen nicht mehr im Amtsblatt, sondern im Internet unter www.kultusministerium.hessen.de
- Ausschreibung und Anforderungsprofil orientieren sich ausschließlich an den Erfordernissen der zu besetzenden Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes, wobei Gender-Gesichtspunkte zu berücksichtigen sind.
- Wenn die zu besetzende Stelle einem Bereich angehört, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, ist bei der Ausschreibung darauf hinzuweisen.
- Das jeweilige Anforderungsprofil wird den Bewerberinnen und Bewerbern oder den sich für die Stelle Interessierenden zugänglich gemacht.
- Tätigkeiten und Aufgabenbereiche (z.B. Hilfsdezernenten, Fachberatung etc.), die vom Staatlichen Schulamt an Lehrkräfte delegiert werden, sind rechtzeitig in einer Rundverfügung an die Schulen auszuschreiben. Gegebenenfalls mit dem Hinweis, dass wegen der Unterrepräsentanz Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.

3.1.2 Würdigungsberichte und dienstliche Beurteilungen

Die Förderung der Chancengleichheit ist ein durchgängiges Leitprinzip. Genderkompetenz wird entsprechend in die Leistungsbeurteilung aufgenommen.

- Bei Beurteilungen werden grundsätzlich alle Kompetenzen und Mitarbeiterressourcen gewürdigt. Dazu zählen auch alle zusätzlich übernommenen Aufgaben. Dabei sollen die von einer Teilzeitkraft übernommenen zusätzlichen Aufgaben in Relation zu denen einer Vollzeitlehrkraft stehen.
- Auf geleistete Familienarbeit sowie ehrenamtlich ausgeübte Tätigkeiten ist positiv einzugehen.
- Bei Einstellungen und Beförderungen darf die geringere Berufsdauer aufgrund von Kindererziehungs- und Pflegetätigkeiten sowie bisherige Teilzeitbeschäftigung nicht zum Nachteil der Bewerberin, des Bewerbers gereichen.
- Insbesondere bei der Qualifikationsbeurteilung werden die durch Familienarbeit erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen berücksichtigt. Wobei es sich um eine Erweiterung und Verbesserung festgestellter Qualifikationen handelt, vorrangig soziale Kompetenz und Belastbarkeit, die zur Befähigung von Bewerberinnen und Bewerbern für Funktionsstellen gehören (§11 HGIG).

3.1.3 Vorstellungsgespräche und Überprüfungen

- Bei Bewerbungsgesprächen ist es nicht zulässig, Personen nach ihrem privaten Hintergrund, wie z.B. Familienplanung, Regelung der Kinderbetreuung, zu fragen (§10 Abs.2 HGIG). Auch Familienstand oder Einkommen der Partnerin/des Partners dürfen nicht berücksichtigt werden (§11 Abs.3 HGIG). Zur Wahrung der Rechte der Bewerberinnen und Bewerber gehört deshalb neben einem Mitglied des Schulpersonalrats auch die Frauenbeauftragte für Lehrkräfte dem Auswahlgremium an (Einstellungserlass vom 19.01.2010).
- Die Gleichberechtigungsthematik wird in den Themenkatalog der schulfachlichen Gespräche im Rahmen des Auswahlverfahrens, insbesondere zur Besetzung von Schulleitungspositionen, aufgenommen.
- Grundsätzlich gilt das Prinzip der Bestenauslese, dabei ist die Leistung von Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit als vorteilhaftes Hilfsmerkmal für eine Auswahl unter ansonsten in etwa gleich gut Qualifizierten einzustufen (§11 Abs. 6 HGIG und §10 HBG).

3.2 Personalentwicklung

Die Grundlage jeder Personalentwicklung ist das Prinzip Gender Mainstreaming (§12 Abs.1 HGIG). Die Dienststelle weist die Leiterinnen und Leiter der Schulen in geeigneter Weise auf die Erfordernisse des HGIG hin und die damit verbundene Ressourcenverantwortung (§12 Abs.2 HGIG).

- Entsprechend werden die Schulleiterinnen und Schulleiter gebeten, bei der Übertragung von anfallenden, zu delegierenden Leitungsaufgaben besonders Frauen zu berücksichtigen. Gegebenenfalls sollten auch Tandemlösungen angeboten werden. Teilzeitlehrkräfte sollen verstärkt für Führungsfunktionen vorgesehen werden (§6 Abs.4 HGIG).
- Alle Aufgaben, die von der Schulleitung an das Kollegium delegiert werden, sind so transparent zu vergeben, dass jede Kollegin, jeder Kollege die Chance hat, Interesse für die jeweilige Aufgabe zu bekunden.
- Bei der Verteilung besonderer Aufgaben nach §17 Abs.5 DO ist darauf zu achten, dass mindestens 50% des Stundendeputats an Frauen geht, da diese Aufgaben als Karriere fördernde Maßnahmen zu werten sind, die zum Beispiel bei Bewerbungen für Funktionsstellen oder Beförderungen eine Rolle spielen können. Hierbei ist die Vereinbarung von Familie und Beruf nach §14 HGIG zu berücksichtigen.
- Bei der Personalentwicklung in der Schule sind die Zielsetzungen des HGIG und des Frauenförderplans zu beachten. Dies kann auch im Schulprogramm aufgenommen werden.
- Die Schulleitung wirkt darauf hin, dass schulische Gremien möglichst paritätisch besetzt werden, sofern dies nicht gesetzlich geregelt ist.
- Grundsätzlich werden auch weiblichen Beschäftigten Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die weitere Qualifizierung für eine zukünftige Funktionsstellenausübung ermöglichen.

- Teilzeitlehrkräften wird die Möglichkeit der Personalentwicklung ebenso gewährt wie Vollzeitlehrkräften.
- Bei der Verteilung der Oberstudienratsstellen an die Schulen, werden die Schulleiterinnen und Schulleiter an die Pflicht zur Erfüllung des Frauenfördeplans erinnert.
- Falls das Instrument der Jahresgespräche verwendet wird, werden Genderaspekte bei der Personalentwicklung eingesetzt, ungeachtet des Beschäftigungsumfanges.
- Bei den Fortbildungen der Schulleiterinnen und Schulleiter zu den Themen „Dienstliche Beurteilungen“ und „Jahresgespräche“ werden Genderaspekte integriert.

Das Staatliche Schulamt für den Landkreis Groß-Gerau und den Main-Taunus-Kreis bietet im Sinne der Konzeption des HKM Unterstützung bei der Nachwuchsentwicklung von Führungskräften.

Dabei müssen die angebotenen Fortbildungsmaßnahmen mindestens zur Hälfte weibliche Lehrkräfte aufnehmen, wenn genügend Interessentinnen vorhanden sind.

- Gezielte Seminarangebote dienen zur Professionalisierung von Lehrkräften und dem Wecken von Interesse an weiterführenden Aufgaben bis hin zur Ermittlung von Kompetenzen und Potenzial.
- Interessierte Lehrkräfte können durch die Frauenbeauftragte für Lehrkräfte im Hinblick auf Qualifizierung, Bewerbung und ein Überprüfungsverfahren beraten werden und in der Pool-Liste für Funktionsstelleninteressierte aufgenommen werden.
- Auch neu beauftragte Schulleiterinnen und Schulleiter sowie Stellvertreterinnen und Stellvertreter erhalten Unterstützung in Form von berufsbegleitenden Kompaktseminaren, die über das Schuljahr verteilt, sich schwerpunktmäßig mit den jeweilig anstehenden Aufgaben befassen. Neben der inhaltlichen Arbeit ist auch die regionale Vernetzung intendiert.

4. Unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 14 HGIG)

4.1 Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit des Berufes mit der Familienpflicht

Die Dienststellen, hier die Schulen, sind gehalten Rahmenbedingungen zu schaffen, um zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beizutragen. Die Schaffung von Rahmenbedingungen dient zur Mitarbeitermotivation und stellt das Leistungspotenzial ganz im Sinne des Human Resource Managements in den Mittelpunkt.

Familiären Erfordernissen soll im Rahmen der pädagogischen und organisatorischen Möglichkeiten der Schule im Einzelfall Rechnung getragen werden und nicht zur Benachteiligung der betroffenen - meist weiblichen - Lehrkräfte führen.

Insbesondere **bei der Planung der Unterrichtsverteilung und der Stundenplangestaltung** sollen familiengerechte Arbeitszeiten angeboten werden:

- Der Einsatz von Lehrkräften mit einer 2/5 bis zu 2/3 Stelle sollte im Einvernehmen mit der Lehrkraft an höchstens vier Tagen in der Woche erfolgen.
- Bei allen Lehrkräften mit erheblich reduzierter Stundenzahl soll ein Stundenplan mit möglichst wenigen Springstunden erstellt werden.
- Die Erteilung von weniger als zwei Unterrichtsstunden an einem Tag sowie ein Einsatz am Vor- und Nachmittag desselben Tages sollte vermieden werden.

4.2 Teilbare Dienstpflichten

Teilzeitkräfte werden neben ihrer Unterrichtsverpflichtung an den sonstigen Tätigkeiten, die einer Lehrkraft obliegen, ob Beamtin oder Angestellte, entsprechend ihrem Beschäftigungsumfang beteiligt:

z.B. bei den **teilbaren Dienstpflichten**:

- Teilzeitkräfte werden zu Pausenaufsichten möglichst nur anteilig herangezogen.
- Die Verpflichtung zur Leistung unentgeltlicher Mehrarbeit besteht nur in Relation zum Umfang der Beschäftigung. Teilzeitbeschäftigte tarifbeschäftigte Lehrkräfte haben einen Anspruch auf gehaltsanteilige Bezahlung von Überstunden ab der ersten Stunde.
- Sollen Teilzeitbeschäftigte zu bezahlter Mehrarbeit herangezogen werden, so ist die persönliche Situation der Betroffenen zu berücksichtigen. Wer seine Arbeitszeit aus familiären Gründen reduziert hat, um den notwendigen Rahmen für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zu haben, darf zu bezahlter Mehrarbeit nicht verpflichtet werden, wenn dies die Betreuungsaufgaben unzumutbar erschwert.
- Bei der Betreuung von Betriebspraktika, Projekttagen und Projektwochen sind Teilzeitbeschäftigte in der Regel nur im Verhältnis zur reduzierten Stundenzahl einzusetzen.
- An Elternsprechtagen ist bei Teilzeitbeschäftigten die Verpflichtung zur Anwesenheit entsprechend der geringeren Stundenverpflichtung zu reduzieren.

4.3 Allgemeine Entlastungsmöglichkeiten für Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte, die wegen der Wahrnehmung von **nicht teilbaren Dienstpflichten** überproportional belastet werden, sollen nach Möglichkeit in anderen Bereichen entlastet werden.

- So kann eine Entlastungsmöglichkeit bei der grundsätzlichen Verpflichtung zur Teilnahme an Konferenzen darin bestehen, dass Teilzeitbeschäftigte in geringerem Umfang zum Schreiben von Protokollen herangezogen werden.
- Unbeschadet der Teilnahmepflicht an Dienstbesprechungen soll im Einzelfall geprüft werden, ob bei Dienstbesprechungen die Teilnahme einer Teilzeitlehrkraft zwingend erforderlich ist.
- Soweit es die konkreten Verhältnisse zulassen, sollen Teilzeitlehrkräfte von der Teilnahme an Prüfungen und sonstigen Aufgaben einer Prüferin/ eines Prüfers entsprechend der Stundenreduzierung freigestellt werden, wenn ihre Einbeziehung nicht zwingend erforderlich ist.
- Bei Klassenfahrten und Wandertagen kann eine Entlastung der Teilzeitlehrkräfte durch abwechselnde Teilnahme und Nichtteilnahme erreicht werden. Bei voller Teilnahme steht teilzeitbeschäftigten tarifbeschäftigten Lehrkräften für die Zeit der Klassenfahrt das volle Gehalt zu. Dies gilt ebenso für teilzeitbeschäftigte beamtete Lehrkräfte, sofern kein entsprechender proportionaler Freizeitausgleich geschaffen werden kann.
- Lehrkräfte mit reduzierter Stundenzahl sind entsprechend ihrer Stundenreduzierung im Vergleich zu vollzeitbeschäftigten Lehrkräften nicht über Gebühr als Klassenlehrerin oder Tutorin einzusetzen.
- Der Schulleiterin/dem Schulleiter obliegt im Einzelfall die Entscheidung, eine teilzeitbeschäftigte Lehrkraft von einer nicht teilbaren Dienstpflicht ganz oder teilweise zu befreien, wenn dies nicht zu unververtretbaren Einschränkungen der schulischen Organisation und der Qualität schulinterner Leistungen führt.

4.4 Versetzungen

Dem Versetzungsantrag einer Lehrkraft, meist Lehrerinnen, die aus familiären Gründen aus einem oder in ein anderes Schulamt wechseln muss, soll nach Möglichkeit stattgegeben werden. Es gilt das Prinzip „Versetzung vor Einstellung“. Eine Benachteiligung schwangerer Kolleginnen und junger Eltern ist nicht zulässig.

4.5 Beurlaubung aus familiären Gründen und Elternzeit

Versetzungen und Abordnungen in und im Anschluss an die Elternzeit sind grundsätzlich zu vermeiden. Für Kolleginnen und Kollegen, die Elternzeit in Anspruch nehmen, ist sicherzustellen, dass sie an ihre frühere Schule /Stammschule zurückkehren können. Sollte in der Schule eine Abordnung oder Versetzung notwendig sein, ist darauf zu achten, dass eine andere weniger belastete Lehrkraft der Schule abzuordnen oder zu versetzen ist (Erlass des HKM vom 28.07.2003; AZ VI A 4 – 540.010.000 -52-). Rückkehr aus Elternzeit ist von der Schulleitung langfristig bei der Unterrichtsverteilung zu berücksichtigen. Lehrkräfte, die Elternzeit oder Beurlaubung beenden, werden nach ihren Ressourcen eingesetzt und nicht zur Deckung von Versorgungslücken. Rechtzeitig vor Wiederaufnahme des Dienstes müssen im Einvernehmen mit der Kollegin oder dem Kollegen Rahmenbedingungen geschaffen werden, um einen raschen Wiedereinstieg zu erleichtern und die Vereinbarkeit des Berufes mit der Familienarbeit und der Kinderbetreuungsproblematik zu ermöglichen.

5. Ausblick

Insbesondere flexiblere Rahmenbedingungen und auch Teilzeit – künftig verstärkt auch in Funktionsstellen – bieten in erster Linie für Frauen eine verbesserte berufliche Entwicklungsperspektive. Die Förderung von Frauen wird auch weiterhin ein selbstverständlicher Faktor in unserer Personalentwicklungsarbeit sein. Das Ziel der tatsächlichen Chancengleichheit im Schulbereich, d.h. dass Frauen in allen Positionen entsprechend ihrer Repräsentanz im Kollegium vertreten sind, ist noch nicht erreicht, wie der Statistische Teil des Frauenförder- und Gleichstellungsplans aufzeigt.

Dies gilt auch für das Interesse, den Männeranteil bei Einstellungen vor allem an den Grundschulen zu erhöhen.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist gemäß §7 Abs.7 HGIG allen Kolleginnen und Kollegen bekannt zu geben und zugänglich zu machen. Er tritt nach der Genehmigung durch das Hessische Kultusministerium in Kraft.

Auf der Homepage des Staatlichen Schulamtes sind der Frauenförder- und Gleichstellungsplan und das Hessische Gleichberechtigungsgesetz als „Download“ eingestellt.

Rüsselsheim am Main, 12.12.2017



Pia Painter

