



STAATLICHES SCHULAMT FÜR DEN MAIN-KINZIG-KREIS
HESSEN-HOMBURG-PLATZ 8
63452 HANAU

FRAUENFÖRDER- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN

FÜR DIE SCHULEN

IM BEREICH DES
STAATLICHEN SCHULAMTES FÜR DEN MAIN-KINZIG-KREIS

Für den Zeitraum Januar 2024 bis Dezember 2029

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	S. 3
2. Lehrkräfte und Beschäftigte in den Schulen im Schulamtsbezirk des Main-Kinzig-Kreises	S. 3
3. Bericht und Prognose für den Zeitraum vom 01.01.2024 bis 31.12.2026	S. 5
4. Unterstützende Maßnahmen	S. 8
4.1 Zielvorgaben zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	S. 8
5. Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung	S. 8
5.1 Potentialerkennung und -förderung	S. 9
5.2 Entwicklung von Personalauswahlkriterien	S. 9
5.3 Fortbildungsmaßnahmen	S. 10
5.4 Übertragung von qualifizierten Aufgaben	S. 10
5.5 Teilzeitbeschäftigung in Führungsfunktionen	S. 10
5.6 Familienfreundliche Rotationsmöglichkeiten	S. 10
5.7 Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben	S. 10
5.8 Einflussnahme auf die Führungskultur	S. 11
5.9 Beurteilungswesen: Anerkennung der Unterschiede in den Erwerbbiografien	S. 11
6. Schlusswort	S. 12

1. Vorwort

Das „Hessische Gleichberechtigungsgesetz“ (HGIG) hat zum Ziel, das Verfassungsgebot der Gleichstellung auch im öffentlichen Dienst zu gewährleisten und so einer Benachteiligung von Frauen entgegenzuwirken. Damit verbunden ist die verstärkte Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter. Für das Staatliche Schulamt des Main-Kinzig-Kreises leitet sich aus dem HGIG die Gleichstellung von Frauen und Männern als ein durchgängiges Leitprinzip ab.

Der vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan für den Schulamtsbezirk des Main-Kinzig-Kreises hat das Ziel, die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu konkretisieren. In ihm sind für die Dauer von sechs Jahren verbindliche Ziele und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen festgeschrieben, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (§ 6 HGIG).

Das Staatliche Schulamt für den Main-Kinzig-Kreis legt für den vorliegenden Frauenförder- und Gleichstellungsplan als Zielvorgabe fest, dass mehr als die Hälfte aller Funktionsstellen einer Schulform mit Frauen zu besetzen sind. Zudem wird diese Quote zusätzlich auch für jede einzelne Schule im Schulamtsbezirk des Main-Kinzig-Kreises angestrebt.

Die Grundlage des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes bildet eine Bestandsaufnahme für den Zeitraum vom 01.01.2024 bis 31.12.2026, die getrennt nach Schulformen und Geschlecht ausgewiesen wird, sowie eine Analyse der Beschäftigtenstruktur. Hier wird die Personalentwicklung im Führungskräftebereich betrachtet und daraus werden neue Zielvorgaben und ergänzende Maßnahmen zur Erfüllung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes für den Zeitraum vom 01.01.2024 bis 31.12.2029 abgeleitet und festgeschrieben.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wird nach drei Jahren auf der Grundlage einer aktualisierten Bestandsaufnahme überarbeitet und die Zielvorgaben und Maßnahmen entsprechend angepasst (vgl. HGIG § 6).

Gemäß § 24 HGIG werden die Rechte der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen durch die Zielsetzung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes nicht berührt. Es gilt, dass Schwerbehinderte bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen sind. Grundsätzlich arbeiten die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung vertrauensvoll zusammen.

2. Lehrkräfte und Beschäftigte in den Schulen im Schulamtsbezirk des Main-Kinzig-Kreises

Die Schulen im Schulamtsbereich des Main-Kinzig-Kreises

Der Schulamtsbezirk des Main-Kinzig-Kreises umfasst aktuell insgesamt 135 öffentliche und private Schulen. Davon entfallen 27 Schulen auf die Trägerschaft der Stadt Hanau und 92 Schulen auf die Trägerschaft des Main-Kinzig-Kreises. 16 Schulen sind in anderer Trägerschaft.

Zu den öffentlichen Schulen im Schulamtsbereich gehören:

- 72 Grundschulen
- 14 verbundene Schulen
- 13 Förderschulen
- 10 Gesamtschulen
- 6 Gymnasien
- 5 Berufliche Schulen

Zu den Schulen in anderer Trägerschaft im Schulamtsbereich gehören:

- 4 Grundschulen
- 3 verbundene Schulen
- 2 Förderschulen
- 3 Gesamtschule
- 2 Gymnasien
- 1 Berufliche Schule

Lehrkräfte und Beschäftigte

Im vorliegenden Frauenförder- und Gleichstellungsplan sind 4883 Kolleginnen und Kollegen bzw. Beschäftigte berücksichtigt, die an den Schulen in Hanau und im Main-Kinzig-Kreis beschäftigt sind bzw. unterrichten. Die erhöhte Zahl der Beschäftigten ist auch auf dem Hintergrund der wachsenden Schülerzahlen durch Geflüchtete bzw. den Bedarf an Intensivfördermaßnahmen gestiegen. Gleichfalls fordert die Weiterentwicklung der Schulen in Richtung Ganztagschule ein steigendes Personalaufgebot, ebenso wie die nun fast flächendeckend erfolgte Ausstattung der Schulen mit Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen als UBUS-Kräfte. Außerdem steigt die Zahl der installierten Vorklassen sowohl in der Stadt Hanau als auch im Main-Kinzig-Kreis stetig an und erfordert eine wachsende Zahl an Einstellungen.

Der Anteil der weiblichen Lehrkräfte liegt mit 71,84% weiterhin hoch. Von der genannten Gesamtzahl arbeiten 86,52% in Teilzeit. Die Tatsache, dass weiterhin nur wenige männliche Lehrkräfte mit reduzierter Stundenzahl tätig sind, lässt vermuten, dass es nach wie vor den Frauen überlassen bleibt, die aktive Familien- bzw. Care-Arbeit mit dem Beruf zu vereinbaren. Dies wird auch bei der Inanspruchnahme von Elternzeiten deutlich: 68 Männer der verschiedenen Schulformen gingen im Jahr 2023 in Elternzeit, bei den Frauen waren es hingegen 376. Langfristige Beurlaubungen aus familiären Gründen wurden 2023 von 20 weiblichen und zwei männlichen Beschäftigten wahrgenommen.

Verteilt nach Schulformen stellt sich die Beschäftigungsstruktur wie folgt dar:

Schulform	Lehrkräfte gesamt	Frauenanteil/LK gesamt in %	LK/Teilzeit gesamt *)	Frauen	Männer	Frauenanteil/ Teilzeit in %
Grundschulen	1291	89,47 %	750	692	58	92,27 %
Verb. Schulen	706	73,80 %	247	219	28	88,66 %
Förderschulen	544	80,88 %	231	214	17	92,64 %
Gesamtschulen	988	66,60 %	368	312	56	84,78 %
Gymnasien	660	56,52 %	269	210	59	78,07 %
Berufliche Schulen	694	52,02 %	249	182	67	73,09 %
Summe	4883	71,84 %	2114	1829	285	86,52 %

*) Die Gründe für Teilzeitarbeit liegen nicht ausschließlich in der Familienarbeit begründet.

Der Anteil von Frauen in Grundschulen ist mit 90% überproportional hoch. Weiterhin entscheiden sich deutlich weniger Männer für eine Tätigkeit in dieser Schulform. Offenbar scheint sich das Rollenverständnis noch nicht grundlegend geändert zu haben, in dem die Bildung und Erziehung kleinerer Kinder Frauen zugewiesen wird. Auch könnten die nach wie vor unzureichenden Aufstiegsmöglichkeiten und die damit einhergehende geringere gesellschaftliche Anerkennung ursächlich sein. Der finanzielle Aspekt dieser Unterrepräsentanz von Männern könnte durch die zukünftige Angleichung der Besoldung (A 13) von Grundschullehrkräften möglicherweise wegfallen.

Die oben aufgeführten Gründe könnten auch auf die Kollegien der verbundenen Schulen zutreffen. Deshalb ist auch in diesem Bereich der Anteil von Frauen nach wie vor mit 74% recht hoch.

Vergleichbar mit der Situation an Grundschulen ist der Anteil von Frauen in den Förderschulen ebenfalls recht hoch und liegt gleichbleibend bei 81%.

An den Gesamtschulen hat sich der Anteil von weiblichen Lehrkräften bzw. Beschäftigten von 65% auf 67 % leicht erhöht.

Der Frauenanteil an den Gymnasien der Stadt Hanau und des Main-Kinzig-Kreises liegt weiterhin bei 57% und ist fast gleichgeblieben. In dieser Schulform bleibt der Anteil der männlichen Lehrkräfte im Vergleich zu anderen deutlich höher. Hierfür könnte eine mögliche Ursache sein, dass Gymnasien nach wie vor mehr attraktive Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung, wie z. B. Aufstieg und höhere Besoldung, bieten als andere Schulformen.

Die Beruflichen Schulen verzeichnen den vergleichsweise stärksten Anstieg des Frauenanteils in den jeweiligen Kollegien, er stieg von 46 % im Jahr 2018 auf nunmehr 52 %. Damit zeichnet sich eine positive Entwicklung ab.

3. Bericht und Prognose für den Zeitraum vom 01.01.2024 bis 31.12.2026

Grundlage für die Statistik sind die Daten zum Stichtag 01.01.2024. Zu Beginn des Berichtszeitraumes wurde der jeweilige Frauenanteil bezüglich der Funktionsstellen ermittelt (IST-Zustand zum 01.01.2024) sowie die voraussichtlich in den folgenden drei Jahren zu besetzenden Stellen abgeschätzt.

Über die im Verbalteil aufgeführten Tabellen hinaus finden sich als Anlage der ausführliche tabellarische Bericht zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan.

Frauenanteil an Beförderungs- und Führungspositionen im Schulamtsbezirk des Main-Kinzig-Kreises

nach IST – Analyse 01.01.2018 / 01.01.2021 / 01.01.2024

Besoldung/Funktion	01.01.2018	01.01.2021	01.01.2024
--------------------	------------	------------	------------

Berufliche Schulen			
A 16 (Führungsfunktion)	40 %	40 %	50 %
A 15 (Führungsfunktion)	40 %	41 %	44 %
A 14 OStR'in/OStR	36 %	36 %	41 %
A 12 (Führungsfunktion)	√ (56 %)	50 %	47 %

Gymnasien			
A 16 (Führungsfunktion)	40 %	20 %	17 %
A 15 (Führungsfunktion)	47 %	36 %	41 %
A 14 OStR'in/OStR	41 %	41 %	39 %

Gesamtschulen			
A 16 (Führungsfunktion)	20 %	0 %	50 %
A 15 (Führungsfunktion)	√ (65 %)	√ (63 %)	√ (55 %)
A 14 OStR'in/OStR	49 %	√ (56 %)	√ (54 %)
A 14 (Führungsfunktion)	40 %	√ (53 %)	√ (70 %)

Förderschulen			
A 15 (Führungsfunktion)	√ (67 %)	√ (67 %)	√ (75 %)
A 14 (Führungsfunktion)	36 %	√ (57 %)	√ (57 %)
A 13 Z (Führungsfunktion)	√ (83 %)	√ (67 %)	√ (73 %)

Verbundene Schulen			
A 15 (Führungsfunktion)	48 %	20 %	40 %
A 14 (Führungsfunktion)	47 %	50 %	40 %
A 13 Z (Führungsfunktion)	√ (80 %)	√ (89 %)	√ (100 %)

Grundschulen			
A 14 (Führungsfunktion)	√ (83 %)	√ (89 %)	√ (86 %)
A 13 Z (Führungsfunktion)	√ (83 %)	√ (82 %)	√ (85 %)
A 13 (Führungsfunktion)	√ (79 %)	√ (89 %)	√ (88 %)
A 12 (Führungsfunktion)	√ (89 %)	√ (91 %)	√ (95 %)

Aus der vorliegenden tabellarischen Übersicht werden folgende Beobachtungen abgeleitet:

An **Grundschulen** ist der Frauenanteil in Führungspositionen weiterhin sehr hoch und entspricht in allen Bereichen nahezu dem tatsächlichen Frauenanteil dieser Schulform (90%). Obwohl über 90% der weiblichen Grundschullehrkräfte in Teilzeit unterrichten, nehmen in der Grundschule Führungskräfte die Führungsfunktion aber eher selten mit reduzierter Stundenzahl wahr. Unter Berücksichtigung der Zielvorgabe des Frauenförder- und Gleichstellungsplans ist dieser im Blick auf Frauen klar erreicht. Dagegen sind Männer in dieser Schulform sowohl im Bereich der Lehrkräfte als auch im Bereich der Führungskräfte stark unterrepräsentiert. Hier gilt es im Sinne der Gleichbehandlung den Männeranteil an Grundschulen zukünftig zu erhöhen.

In den **verbundenen Schulen**, in denen mittlerweile fast 74% der Lehrkräfte weiblich sind, hat sich der Frauenanteil in den A 15-Funktionsstellen in den letzten drei Jahren auf 40% verdoppelt. Die Zahl der A 14-Funktionsstellen, die aktuell mit weiblichen Lehrkräften besetzt sind, ist leicht gesunken, aber weiterhin mit 40% zufriedenstellend. In den A 13Z-Führungspositionen ist der Frauenanteil mit 100% voll erfüllt.

In den **Förderschulen** ist die Zielvorgabe des Frauenförder- und Gleichstellungsplans für alle Funktionsstellen erfüllt: Im Bereich der Schulleitungen und im Bereich der A 13Z-Funktionen liegt der Frauenanteil bei 75% bzw. bei 73% und damit deutlich über der Zielvorgabe. Der Anteil an A14-Stellen mit Führungsfunktion liegt stabil bei 57%. Der tatsächliche Frauenanteil in den Kollegien liegt bei 81%.

In den **Gesamtschulen** ist die Zielvorgabe fast erfüllt. Es ist hervorzuheben, dass in den A16-Stellen Maßnahmen zur Frauenförderung gegriffen haben, da ein Zuwachs von 0% auf 50% erreicht wurde. Der Frauenanteil in den Gesamtschulen liegt bei 67%.

In den **Gymnasien** liegt der Frauenanteil in den Kollegien bei 57%. Es ist festzustellen, dass der Frauenförder- und Gleichstellungsplan in allen Bereichen der Beförderungsstellen weiterhin noch nicht erfüllt ist. Auf der Ebene der Schulleitungen (A 16) liegt der Frauenanteil mit 17% deutlich unter der Zielvorgabe. Im Bereich der A 15-Stellen ist zumindest eine positive Entwicklung zu erkennen. Gezielte Förderungen müssen hingegen betrieben werden, um den Anteil der Oberstudienrätinnen (A 14) dauerhaft zu erhöhen.

In den **Beruflichen Schulen** ist der Frauenförder- und Gleichstellungsplan im Bereich der Schulleitungsstellen mit 50 % nahezu erfüllt. Der Bereich der A 15-Stellen sowie die der A14-Oberratsstellen in weiblicher Besetzung entwickelt sich konstant weiter, die Zielvorgabe ist allerdings nicht erreicht. Anzumerken ist, dass der Anteil der A 12-Stellen mit Führungsfunktionen leicht rückläufig ist. Der Anteil der Frauen in dieser Schulform liegt insgesamt bei 52%.

4. Unterstützende Maßnahmen

4.1 Zielvorgaben zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Schulleitungen sind als Teil der hessischen Landesverwaltung auf Grundlage der einschlägigen Gesetze und Verordnungen dazu angehalten, im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten geeignete Bedingungen zu schaffen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern. Das Staatliche Schulamt für den Main-Kinzig-Kreis unterstützt die Schulen dabei, dieser Aufgabe nachzukommen.

Konkret bedeutet dies,

- dass Frauen und Männer bei der Einstellung nicht benachteiligt werden bzw. nicht davon ausgeschlossen werden dürfen, wenn sie zur Wahrnehmung von Familienaufgaben mit reduziertem Stundenumfang tätig sein wollen.
- dass Lehrkräfte mit Teilzeitstellen in Bewerbungsverfahren um Funktionsstellen und Oberstudienratsstellen nicht benachteiligt werden dürfen.
- dass jede Beförderungs- und Funktionsstelle prinzipiell teilbar sein sollte, um Lehrkräften - auch in Teilzeit - diese Tätigkeitsbereiche zu erschließen.
- dass hesseninternen Versetzungsanträgen, die aus familiären Gründen gestellt werden, möglichst stattgegeben werden soll. Es gilt das Prinzip „Versetzung vor Einstellung“, da jedoch jede Versetzung ohne Nachfolgeregelung die bleibenden Lehrkräfte eines Kollegiums belastet, ist eine Einzelfallprüfung unerlässlich.
- dass eine allgemeine Benachteiligung schwangerer Kolleginnen und junger Eltern während der Mutterschutzfrist und in der Elternzeit nicht zulässig ist.

5. Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung

Das folgende Kapitel ist an den wesentlichen Inhalten orientiert, die in § 6 HGIG festgeschrieben sind.

5.1 Potentialerkennung und -förderung

In diesem Bereich liegen zentrale Aufgaben für Schulleitungen und Fortbildungsbeauftragte, die hinsichtlich Leitungsfunktionen beratend und fördernd handeln sollen. Im Rahmen von Gesprächen zur Laufbahnberatung sind Frauen dezidiert dazu zu ermutigen, Funktionsstellen - gerade im gymnasialen und beruflichen Bereich - zu übernehmen. Auf geeignete Möglichkeiten der Weiterqualifizierung soll konstant und gezielt hingewiesen werden, insbesondere auf die Reihe „Qualifizierung für Schulleiterinnen und Schulleiter in Hessen“ (QSH), die es als Angebot „im Amt“ auch für stellvertretende Schulleiterinnen und Schulleiter gibt. Dabei ist der Blick immer auch auf Kolleginnen und Kollegen in Teilzeit zu richten. Um die Voraussetzungen für Bewerbungen um Funktionsstellen zu schaffen, sollten mehr Frauen als bisher zu Oberstudienrätinnen ernannt werden.

Das Schulamt bietet zudem nicht ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber eine Beratung an, um weitere Perspektiven sowie gezielte Hinweise auf Möglichkeiten der Weiterqualifizie-

rung für zukünftige Bewerbungen aufzuzeigen. Die Schulen im Main-Kinzig-Kreis werden regelmäßig durch die Regionale Fortbildung des Staatlichen Schulamtes auf geeignete Fortbildungen hingewiesen.

Möglichkeiten einer Abordnung im schulfachlichen Bereich werden ausgeschrieben und den Kollegien in den Schulen zugänglich gemacht bzw. auf der Homepage des Staatlichen Schulamtes veröffentlicht. Die Dezernate, in deren Schulformen Frauen unterrepräsentiert sind, sind dazu angehalten, im schulfachlichen Abordnungsbereich Frauen die Chance zu geben, weiterqualifizierende Erfahrungen zu sammeln. Grundsätzlich sind die Abordnungen im Staatlichen Schulamt rotierend und zeitlich begrenzt, so dass vielen Personen diese Möglichkeit zur Verfügung steht.

5.2 Entwicklung von Personalauswahlkriterien

Das Schulamt für den Main-Kinzig-Kreis weist in den Ausschreibungen stets darauf hin, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind, wenn in den jeweiligen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind. Damit sollen bereits Ausschreibungen als Instrumente dafür dienen, auf eine ausgeglichene Geschlechterverteilung hinzuwirken.

Wenn sich auf eine ausgeschriebene Führungsposition in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, ausschließlich Männer beworben haben, prüft die Amtsleitung, ob diese mit dem Ziel, das Bewerberfeld zu erweitern, erneut ausgeschrieben werden sollte. Nur in den Fällen, in denen glaubhaft nachgewiesen werden kann, dass nicht genügend Frauen mit der entsprechenden Qualifikation vorhanden sind, oder in denen die Unterbringung einer Beamtin oder eines Beamten berücksichtigt werden muss, darf von der Zielvorgabe abgewichen werden.

In Überprüfungsverfahren zur Auswahl von Funktionsstellen soll zukünftig die Genderkompetenz, insbesondere Kenntnisse in den Bereichen Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit und Teilzeitbeschäftigung, thematisiert und überprüft werden.

5.3 Fortbildungsmaßnahmen

Dem Bereich der Fortbildung kommt eine bedeutende Rolle zu, da Frauen in Führungspositionen weiterhin in vielen Bereichen unterrepräsentiert sind. Deshalb plant, gestaltet und organisiert die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte auf Grundlage des §12 Abs. 3 HGIG Fortbildungsmaßnahmen, die auf die Übernahme von Funktionen vorbereiten sollen. Zudem weist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit weibliche Beschäftigte, die an der Übernahme schulischer Führungsaufgaben interessiert sind, auf die Angebote im Rahmen der QSH hin.

Grundsätzlich ist zu betonen, dass den Lehrkräften ganztägige Veranstaltungen angeboten werden sollen. Nur so ist ein hohes Niveau der Fortbildungen und die daraus resultierende Motivation zur Weiterqualifikation bzw. Bewerbung zu gewährleisten. Ebenso entfällt die zusätzliche und vielleicht hemmende Belastung, im Anschluss an einen vormittäglichen unterrichtlichen und schulischen Einsatz an einer nachmittäglichen Fortbildung teilzunehmen, die wiederum die Bewerbung auf eine Funktionsstelle motivieren soll.

Gemäß § 12 HGIG sind die Maßnahmen so anzubieten, dass auch Lehrkräften mit Familienaufgaben die Teilnahme an Fortbildungen möglich ist. Die entstehenden Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren und/oder pflegebedürftigen Angehörigen können innerhalb von vier Wochen nach Beendigung einer Fortbildung beim Staatlichen Schulamt für den Main-Kinzig-Kreis eingereicht werden. Die sich seit der Corona-Pandemie bewährte Praxis, viele Fortbildungsangebote in digitaler Form anzubieten, wird seitens des Staatlichen Schulamtes, aber auch seitens der Lehrkräfteakademie Hessen beibehalten. Dies unterstützt maßgeblich die Teilnahme aus dem heimischen Umfeld, entlastet insbesondere Eltern bei der Betreuungsfrage und reduziert sich der zeitliche Aufwand enorm.

5.4 Übertragung von qualifizierten Aufgaben

Um potentiell für Führungsaufgaben geeignete Frauen zu fördern, sollten die Schulleiterinnen und Schulleiter geeigneten Kolleginnen die Mitarbeit in Arbeits- und Projektgruppen oder Vertretungstätigkeiten im Bereich höherwertiger Aufgaben ermöglichen. Dies gilt auch für teilzeitbeschäftigte Kolleginnen. Diese Maßnahme ist transparent zu gestalten. Zum einen ist das Kollegium über die Möglichkeiten zu informieren, zum anderen ist darauf zu achten, dass möglichst mehrere Kolleginnen und Kollegen die Chance haben, sich für die Übernahme der zu erfüllenden Aufgabe zu bewerben.

5.5 Teilzeitbeschäftigung in Führungsfunktionen

siehe Ausführungen unter 4.1.

5.6 Familienfreundliche Rotationsmöglichkeiten

Um Abordnungs- und Versetzungswünsche an Institutionen der Bildungsverwaltung zur beruflichen Weiterqualifizierung zu unterstützen, ist die jeweilige familiäre Situation der Kolleginnen zu berücksichtigen und Gestaltungsräume aufzuzeigen.

5.7 Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben

Für Männer und Frauen, die Elternzeit in Anspruch nehmen, ist sicherzustellen, dass sie nach dieser Zeit an ihre Schule zurückkehren können. Deshalb sind Versetzungen und Abordnungen in der Elternzeit sowie im Anschluss an die Elternzeit grundsätzlich sensibel zu handhaben. Die Schulleitungen achten darauf, dass die Rückkehr aus Elternzeit langfristig bei der Unterrichtsverteilung berücksichtigt wird.

Schulleiterinnen und Schulleiter sind dazu verpflichtet, frühzeitig ein Planungsgespräch mit denjenigen Kolleginnen und Kollegen zu führen, die Elternzeit oder Beurlaubungen aus familiären Gründen beenden werden. Vor der Wiederaufnahme des Dienstes müssen Rahmenbedingungen für sie geschaffen werden, die einen raschen Wiedereinstieg er-

leichtern und die Vereinbarkeit des Berufes bzw. der Karriere mit der Familienarbeit ermöglichen. Dies geschieht im Einvernehmen mit der Lehrkraft, die ihren Ressourcen entsprechend eingesetzt werden soll.

Das Staatliche Schulamt und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für Lehrkräfte stehen bei Fragen, welche die Durchführung des Mutterschutzgesetzes betreffen (z.B. bei der Gewährung und Bemessung der Stillzeit), unterstützend zur Verfügung.

5.8 Einflussnahme auf die Führungskultur

Das Staatliche Schulamt verpflichtet sich, im Rahmen von Dienstversammlungen Schulleiterinnen und Schulleiter über die Zielsetzung, Aufgaben und Umsetzung des HGIG zu informieren.

Bei der Verteilung der Stellen für Oberstudienrätinnen und Oberstudienräte erinnern die schulfachlichen Aufsichtsbeamtinnen und -beamten die Schulleitungen an die Pflicht zur Erfüllung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes.

5.9 Beurteilungswesen: Anerkennung der Unterschiede in den Erwerbsbiografien

Bei der Beurteilung von Qualifikationen sind die Fähigkeiten und Erfahrungen zu berücksichtigen, welche durch die Übernahme von Familienaufgaben erworben wurden, auch neben der Unterrichts- bzw. Funktionsstellentätigkeit (vgl. § 11 Abs. 1 HGIG). Dies gilt nur, wenn es für die Eignung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber bedeutsam ist. Die oben aufgeführten Tabellen verdeutlichen den hohen Anteil von Frauen an Teilzeitbeschäftigung. Deshalb sind Frauen und Männer darauf hinzuweisen, dass die Übernahme von Familienaufgaben in die Bewerbung aufgenommen werden soll und die entsprechenden Angaben in ihren Bewerbungen auch hinreichend deutlich hervorzuheben sind.

6. Schlusswort

Der vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan hat das Ziel, die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu konkretisieren. Die wesentliche Verantwortung für die Umsetzung dieser Zielvorgaben liegt beim Staatlichen Schulamt für den Main-Kinzig-Kreis und bei den Schulleiterinnen und Schulleitern aller Schulen. Lehrkräfte und Beschäftigte kommt die Aufgabe zu, sich über ihre Rechte zu informieren und diese entsprechend einzufordern.

Insgesamt ist festzuhalten, dass sich der vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan im Spannungsfeld zwischen Bewerberlage und Sicherung der Funktionsfähigkeit der Schulen im Schulamtsbezirk des Main-Kinzig-Kreises bewegt. Auch wenn sich in bestimmten Bereichen der vorliegenden IST-Analyse positive Entwicklungen abzeichnen, bleibt das Grundanliegen des „Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes“ (HGIG) ein dauerhafter Auftrag für alle Beteiligten. Dieser muss konsequent im Blick behalten werden, gerade wenn vielfältige Herausforderungen für das Gesamtsystem Schule zu bewältigen sind.