

**Staatliches Schulamt
für den Landkreis Bergstraße
und den Odenwaldkreis**



**Frauenförder- und
Gleichstellungsplan**

für den Zeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2029

Inhaltsverzeichnis

1.	Vorwort-----	Seite 1
2.	Ziele-----	Seite 2
3.	Übersicht über die Schulen und die Lehrkräfte im Kreis Bergstraße und Odenwaldkreis-----	Seite 2
3.1.	Schulen -----	Seite 2
3.2.	Lehrkräfte -----	Seite 3
3.2.1.	Schwerbehinderte Lehrkräfte-----	Seite 5
4.	Statistische Auswertung-----	Seite 5
4.1.	Übersicht über die Beförderungs- und Funktionsstellen zum Stichtag 01.01.2024-----	Seite 5
4.1.1.	Beförderungen A14 an Beruflichen Schulen, Gesamtschulen und Gymnasien-----	Seite 5
4.1.2.	Funktionsstellen getrennt nach Schulformen-----	Seite 6
4.2.	Gesamtzahl der Funktionsstellen und Prognose -----	Seite 9
5.	Unterstützende Maßnahmen -----	Seite 9
5.1.	Vereinbarkeit von Familie und Beruf-----	Seite 9
5.1.1.	Teilzeit -----	Seite 10
5.1.2.	Elternzeit und Stillzeiten-----	Seite 10
5.1.3.	Erkrankung des Kindes -----	Seite 11
5.1.4.	Häusliche Pflege -----	Seite 11
5.1.5.	Versetzungen-----	Seite 11
5.2.	Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung-----	Seite 11
5.2.1.	Potenzialerkennung und -förderung -----	Seite 11
5.2.2.	Fortbildungsmaßnahmen -----	Seite 12
5.2.3.	Übertragung von qualifizierenden Aufgaben-----	Seite 13
5.2.4.	Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen -----	Seite 13
5.2.5.	Beurteilungswesen-Anerkennung der Unterschiede in den Erwerbsbiographien von Frauen und Männern-----	Seite 13
5.3.	Maßnahmen bei Stellenbesetzungen -----	Seite 14
5.3.1.	Ausschreibungen und Einstellungen -----	Seite 14
6.	Ausblick-----	Seite 14

1. Vorwort

Mit diesem Vorwort möchten wir Ihnen den Frauenförder- und Gleichstellungsplan des Schulamtsbezirks Kreis Bergstraße und Odenwaldkreis vorstellen.

Laut Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland gilt, dass Frauen und Männer gleichberechtigt sind. „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ (GG Artikel 3 Abs. 2). Sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene wurden Gesetze und Maßnahmen eingeführt, um Benachteiligungen abzubauen und die berufliche Förderung von Frauen zu unterstützen. Der Schutz vor Benachteiligung und Diskriminierung wurde im Jahr 2006 im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verankert.

Das im Dezember 2013 in Kraft getretene Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) wird als Instrument zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst angesehen. Eine bedeutende Komponente dieses Gesetzes ist die Einführung verbindlicher Zielvorgaben, wie die „Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst“ (HGIG § 1 Abs. 1). Eine Unterrepräsentanz liegt vor, wenn innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförder- und Gleichstellungsplans in einer Besoldungsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Im HGIG ist geregelt, dass mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen mit Frauen besetzt werden sollen. Ausnahmen sind nur in besonderen Fällen vorgesehen, beispielsweise wenn das Geschlecht für eine bestimmte Tätigkeit unverzichtbar ist.

Das HGIG beauftragt die Dienststellen zur Erstellung eines Frauenförder- und Gleichstellungsplans, durch den auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, die Entgeltgleichheit und die Beseitigung von Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken ist (vgl. HGIG §4 Abs. 2).

Der vorliegende Plan zeigt das Bemühen, die Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsleben zu fördern und die Benachteiligung von Frauen zu verhindern, indem er auf verfassungsrechtliche Grundsätze, Gesetze und Richtlinien verweist.

Die Veröffentlichung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans wird als wichtig erachtet, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiterinnen Kenntnis davon haben. Der Plan unterstreicht auch das Ziel, unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen von Frauen und Männern, Benachteiligungen zu verhindern, Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu bekämpfen und Chancengleichheit für alle Mitarbeiterinnen in unserem Schulamtsbezirk zu gewährleisten. Er reflektiert ein Bewusstsein für die Herausforderungen, die Frauen nach wie vor im beruflichen Umfeld erleben.

Trotz Fortschritten in einigen Bereichen, insbesondere bei Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, wird darauf hingewiesen, dass weiterhin Handlungsbedarf besteht. Dies gilt vor allem für Frauen, die um eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf bemüht sind.

2. Ziele

„Ziele des (Hessischen Gleichberechtigungs-) Gesetzes sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung von Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst“ (HGIG §1 Abs. 1). Ein Instrument zur Erreichung dieser Ziele ist der Frauenförder- und Gleichstellungsplan, welcher für jeweils sechs Jahre aufgestellt und nach drei Jahren überprüft und der aktuellen Entwicklung angepasst wird (vgl. HGIG §5f.).

Durch die Analyse bestehender Strukturen und Implementierung von gezielten Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen soll eine ausgewogene Geschlechterrepräsentation auf allen Hierarchieebenen erreicht werden. Zudem sollen unter Berücksichtigung der vielfältigen Lebenssituationen von Frauen und Männern gleiche Entwicklungschancen gewährleistet werden.

Der vorliegende Plan bezieht sich auf alle verbeamteten Lehrkräfte und TVH-Beschäftigten der öffentlichen Schulen im Bereich des Staatlichen Schulamtes für den Landkreis Bergstraße und den Odenwaldkreis. Schulen in privater Trägerschaft sind nicht berücksichtigt.

3. Übersicht über die Schulen und die Lehrkräfte im Landkreis Bergstraße und im Odenwaldkreis

3.1. Schulen

Die Schullandschaft im Bereich des Staatlichen Schulamtes für den Landkreis Bergstraße und den Odenwaldkreis umfasst in der Zeit der Datenerfassung (01.01.2024) insgesamt 118 Schulen inklusive Privatschulen.

Die Tabelle zeigt die Verteilung der unterschiedlichen Schulformen auf die beiden Kreise:

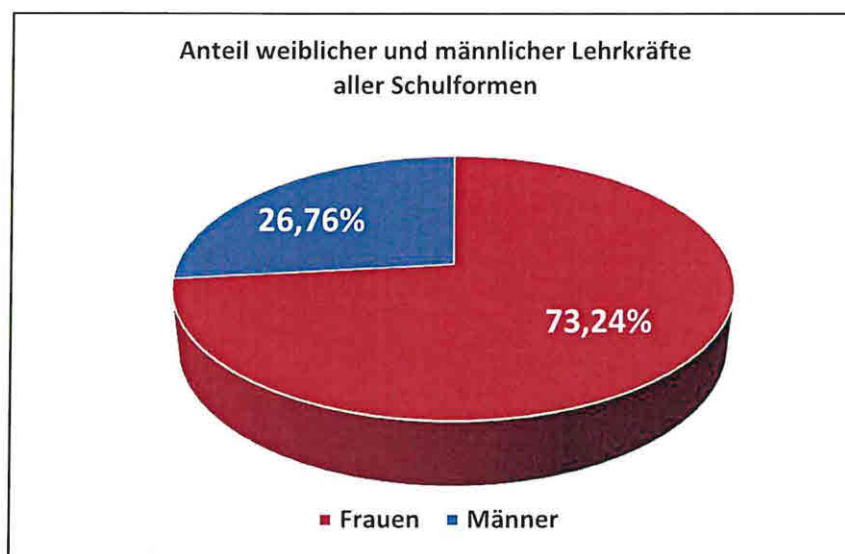
Schulform	Landkreis Bergstraße	Odenwaldkreis	Gesamt
Berufliche Schule	3	1	4
Förderschule	8	4	12
Gesamtschule	4	6	10
Grund- und Hauptschule	1	0	1
Grund- und Mittelstufenschule	1	0	1
Grund-, Haupt-, und Realschule	3	0	3
Grundschule	42	22	64
Gymnasium	6	1	7
Haupt- und Realschulen	6	0	6
Mittelstufenschule	0	1	1
Privatschule	7	2	9
Gesamt	81	37	118

3.2. Lehrkräfte

An den öffentlichen Schulen unseres Schulamtsbezirks sind zum Zeitpunkt der Erstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans insgesamt 4417 Lehrkräfte beschäftigt. Hiervon sind 3593 Personen verbeamtet, 319 Personen unbefristet angestellt und 505 Personen befristet angestellt.

Die Gesamtzahl der weiblichen Lehrkräfte beträgt 3235 und liegt somit bei 73,24%. Der Männeranteil beträgt 1182 und liegt somit bei 26,76%.

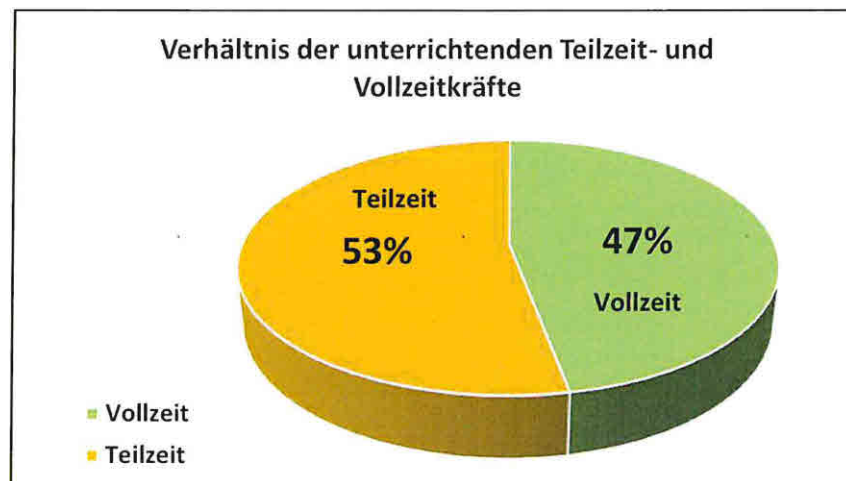
Folgende Graphik verdeutlicht den Anteil der weiblichen und männlichen Lehrkräfte aller Schulformen in %:



Unter den 3593 verbeamteten Lehrkräften gibt es 2616 Beamtinnen und 977 Beamte. Von den 824 befristet und unbefristet Angestellten sind 619 Frauen und 205 Männer.

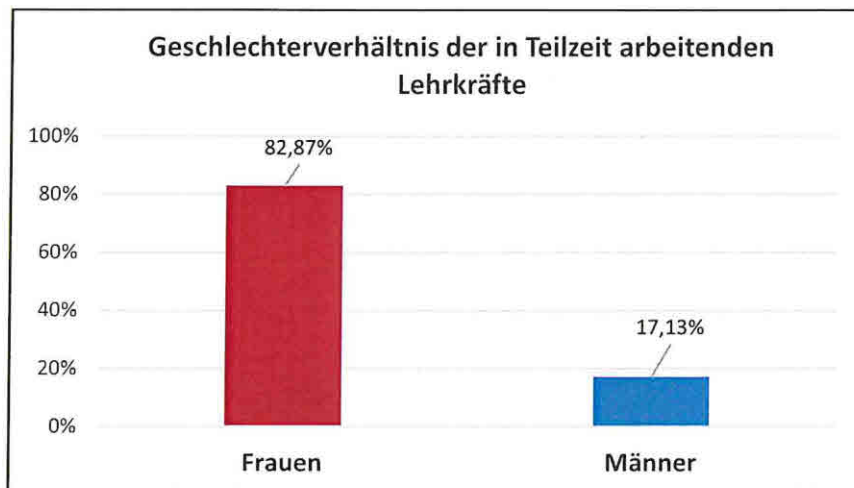
Die Anzahl der in Teilzeit arbeitenden Lehrkräfte beträgt insgesamt 2341.

Folgende Graphik verdeutlicht das Verhältnis der in Vollzeit zu den in Teilzeit unterrichtenden Lehrkräften:



Betrachtet man diese Zahl genauer, so erkennt man, dass es sich bei 1940 Personen um Frauen handelt. Der Prozentsatz der in Teilzeit arbeitenden Frauen liegt demnach bei 82,87%.

Folgende Graphik verdeutlicht das Geschlechterverhältnis der in Teilzeit arbeitenden Lehrkräfte:



Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung der Beschäftigten insgesamt sowie den Frauenanteil und die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten sowie den Frauenanteil jeweils getrennt nach Schulformen:

Schulform	Beschäftigte gesamt	Anteil Frauen	Anteil Frauen in %	Teilzeit gesamt	Teilzeit Frauen	Teilzeit Frauen in %
Berufliche Schule	443	243	54,85%	216	153	70,83%
Förderschule	546	450	82,42%	274	255	93,07%
Gesamtschule	833	526	63,15%	393	293	74,55%
Grund- und Hauptschule	33	29	87,88%	14	13	92,86%
Grund- und Mittelstufenschule	73	57	78,08%	31	29	93,55%
Grund-, Haupt-, und Realschule	155	116	74,84%	88	76	86,36%
Grundschule	1266	1151	90,92%	797	734	92,10%
Gymnasium	745	442	59,33%	407	292	71,74%
Haupt- und Realschulen	276	187	67,75%	106	84	79,25%
Mittelstufenschule	47	34	72,34%	15	11	73,33%

In unserem Schulamtsbezirk arbeiten zum Stichtag (01.01.2024) 96 UBUS- Kräfte. Hiervon sind 82 Personen weiblich und 14 Personen männlich.

3.2.1. Schwerbehinderte Lehrkräfte

Die Rechte der schwerbehinderten Lehrkräfte werden durch die Inhalte des Frauenförder- und Gleichstellungsplans nicht berührt (vgl. HGIG §24). Das Staatlichen Schulamt und die Schwerbehindertenvertretung arbeiten vertrauensvoll zusammen.

4. Statistische Auswertung

Die folgenden Tabellen geben eine Übersicht über die besetzten Beförderungs- und Funktionsstellen in unserem Schulamtsbezirk sowie darüber, in welchen Bereichen der Frauenförder- und Gleichstellungsplan erfüllt ist und in welchen nicht. Dies ist der Fall, wenn der Frauenanteil der besetzten Stelle unter 51% liegt.

4.1. Übersicht über die Beförderungs- und Funktionsstellen zum Stichtag 01.01.2024

4.1.1. Beförderungen A14 an Beruflichen Schulen, Gesamtschulen und Gymnasien

Berufliche Schulen

Gesamt	weiblich	männlich	Frauenanteil in %
77	38	39	49,35

Gesamtschulen

Gesamt	weiblich	männlich	Frauenanteil in %
63	34	29	53,97

Gymnasien

Gesamt	weiblich	männlich	Frauenanteil in %
136	67	69	49,26

Im Bereich der Beförderungen A 14 liegt sowohl bei den Beruflichen Schulen als auch bei den Gymnasien der Frauenanteil unter Soll. Hier besteht Handlungsbedarf, um die Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplans zu erfüllen. Bei den Gesamtschulen hingegen liegt der Frauenanteil bei 53,97%.

4.1.2. Funktionsstellen getrennt nach Schulformen**Berufliche Schulen**

Besoldungsgruppe	weiblich	männlich	Frauenanteil in %
A 16	0	3	0,00
A 15 Z	3	1	75,00
A 15	8	5	61,54
A 12	2	2	50,00

Gesamt			
24	13	11	54,17

Im Bereich der Beruflichen Schulen sind von 24 Führungskräften 13 weiblich und 11 männlich. Der Frauenanteil liegt insgesamt bei 54,17%.

Auffällig ist jedoch, dass der höchsten Besoldungsgruppe, A 16, ausschließlich Männer angehören. Zwei Schulleitungsstellen (A 16) werden voraussichtlich im nächsten Jahr neu besetzt. Um die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich zu verringern, sollten diese Stellen mit Frauen besetzt werden.

Bei den A 15- und A 15 Z- Stellen ist der Frauenförder- und Gleichstellungsplan erfüllt. Die A 12- Stellen sind paritätisch besetzt.

Insgesamt arbeiten in den Beruflichen Schulen nur eine Frau und kein Mann mit Funktionsstelle in Teilzeit.

Gesamtschulen

Besoldungsgruppe	weiblich	männlich	Frauenanteil in %
A 16	1	2	33,33
A 15 Z	4	6	40,00
A 15	8	12	40,00
A 14	19	12	61,29
A 13 Z	3	0	100,00

Gesamt			
67	34	33	50,75

Im Gesamtschulbereich haben insgesamt 34 Frauen und 33 Männer eine Funktionsstelle inne. Der Frauenanteil liegt hier bei 50,75%.

Die Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplans wurden aber lediglich in den Besoldungsgruppen A 13 Z und A 14 erreicht. Es ist deutlich erkennbar, dass der Frauenanteil abnimmt, je höher die Besoldungsgruppe ist. Dieser liegt bei den A 15-, A 15 Z- und A 16- Stellen unter Soll. Hier sind Personalentwicklungsmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils erforderlich.

Frauenförder- und Gleichstellungsplan

Staatliches Schulamt für den Landkreis Bergstraße und den Odenwaldkreis

Voraussichtlich werden im nächsten Dreijahresabschnitt zwei A 15- und eine A 14- Stelle neu zu besetzen sein. Um die Unterrepräsentanz von Frauen nicht weiter zu vergrößern sollten für diese Stellen Frauen ausgewählt werden.

Von den 34 Funktionsstelleninhaberinnen arbeiten zehn in Teilzeit, von den 33 Funktionsstelleninhabern nur einer.

Gymnasien

Besoldungsgruppe	weiblich	männlich	Frauenanteil in %
A 16	5	2	71,43
A 15 Z	3	4	42,86
A 15	13	14	48,15

Gesamt			
41	22	19	53,66

Im Bereich der Gymnasien sind von den insgesamt 41 Funktionsstelleninhaberinnen und -inhabern 22 weiblich und 19 männlich. Der Frauenanteil liegt bei 53,66%.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan bei den A 15- und A 15 Z- Stellen wird nicht erfüllt. Für die voraussichtlich neu zu besetzende A 15- Stelle sollte daher eine Frau ausgewählt werden.

In der höchsten Besoldungsgruppe A16 liegt der Frauenanteil erfreulicherweise bei 71,43 %.

Sechs Frauen und zwei Männer mit Funktionsstelle arbeiten in den Gymnasien in Teilzeit.

Förderschulen

Besoldungsgruppe	weiblich	männlich	Frauenanteil in %
A 15	5	1	83,33
A 14 Z	2	4	33,33
A 14	1	2	33,33
A 13 Z	9	4	69,23

Gesamt			
28	17	11	60,71

Im Bereich der Förderschulen liegt der Frauenanteil insgesamt bei 60,71%. 17 Frauen und 11 Männer haben eine Funktionsstelle inne. Betrachtet man die einzelnen Besoldungsstufen, so lässt sich erkennen, dass die Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplans bei den A 15- Stellen erfüllt sind. Bei den A 14 Z- und A 14- Stellen ist der Frauenanteil unter Soll. Hier besteht Handlungsbedarf.

Insgesamt arbeitet nur eine weibliche und keine männliche Leitungskraft in Teilzeit.

Grundschulen

Besoldungsgruppe	Weiblich	männlich	Frauenanteil in %
A 15	0	1	0,00
A 14 Z	4	2	66,67
A 14	21	2	91,30
A 13 Z	25	3	89,29
A 13	40	3	93,02
A 12 Z	13	0	100,00

Gesamt			
114	103	11	91,13

Von den 114 Funktionsstelleninhaberinnen und -inhabern sind im Grundschulbereich 103 weiblich und 11 männlich. Der Frauenanteil liegt bei 91,13%. Allerdings ist der Inhaber der einzigen A 15- Stelle männlich. Im kommenden Jahr wird es eine zweite Schulleitungsstelle geben, die eine A 15 Besoldung haben wird. Diese wird voraussichtlich mit einer Frau besetzt werden, sodass dieser Bereich dann paritätisch besetzt sein wird.

Obwohl im Grundschulbereich die meisten Lehrkräfte in Teilzeit arbeiten, tun dies nur 27 Frauen und ein Mann mit Funktionsstelle.

Verbundene Schulen

Besoldungsgruppe	weiblich	männlich	Frauenanteil in %
A 15	1	2	33,33
A 14 Z	4	6	40,00
A 14	11	9	55,00
A 13 Z	4	3	57,14
A 13	2	0	100,00

Gesamt			
42	22	20	52,38

Insgesamt haben 22 Frauen und 20 Männer in den Verbundenen Schulen eine Funktionsstelle. Somit liegt der Frauenanteil bei den Verbundenen Schulen bei 52,38%.

Auch in dieser Schulform erkennt man, je höher die Besoldungsgruppe, desto geringer ist der Frauenanteil. Handlungsbedarf besteht im Bereich der A 14 Z- und A 15- Stellen. Hier liegt der Frauenanteil unter Soll.

Von den 42 Funktionsstelleninhaberinnen und -inhabern arbeiten nur sechs Frauen und kein Mann in Teilzeit.

4.2. Gesamtzahl der Funktionsstellen und Prognose

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht über die Gesamtzahl der Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber zum Stichtag 01.01.2024 sowie die Prognose der neu zu besetzenden Stellen im Zeitraum 01.01.2024-31.12.2026.

Besoldungsgruppe	Gesamtzahl der Stelleninhaberinnen und -inhaber	Anteil Frauen	Anteil Männer	Frauenanteil unter Soll von 51%	Prognose voraussichtlich frei werdender Funktionsstellen
A16	13	6	7	5%	1
A15Z	21	10	11	3%	0
A15	70	35	35	0	3
A14Z	22	10	12	6%	0
A14	75	50	25	0	4
A13Z	50	40	10	0	1
A13	45	42	3	0	1
A12Z	13	13	0	0	0
A12	4	2	2	0	0
Gesamt	313	208	105	14%	10

Während im vorangegangenen Dreijahresabschnitt in keiner Besoldungsgruppe der Frauenanteil unter Soll lag, ist dies zum Stichtag 01.01.2024 in den drei Besoldungsgruppen, A 16, A 15 Z und A 14 Z, der Fall. Die Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplan wurden hier nicht eingehalten.

Anhand der obenstehenden Tabelle lässt sich erkennen, dass voraussichtlich zehn amtierende Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber bis Ende 2026 ihre aktive Dienstzeit beendet haben werden. Daher ist zu empfehlen, die voraussichtlich freiwerdende A16 Stelle mit einer Frau zu besetzen, um die bestehende Unterrepräsentanz in diesem Bereich zu beseitigen.

5. Unterstützende Maßnahmen

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan zeigt Maßnahmen auf, die eine ausgewogene Balance zwischen beruflichen Anforderungen und familiären Verpflichtungen ermöglichen, um Frauen in ihrer Karriere nicht zu benachteiligen.

5.1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Allen Lehrkräften müssen Arbeitszeiten sowie familienfreundliche Rahmenbedingungen angeboten werden, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern (vgl. §14 Abs. 1 HGIG). Es muss eine Arbeitsumgebung geschaffen werden, die geschlechtergerecht ist und Frauen die Möglichkeit bietet, ihre Fähigkeiten und Potenziale optimal zu entfalten.

Im Folgenden wird erläutert, wie die Einhaltung der Bestimmungen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes sichergestellt werden kann.

5.1.1. Teilzeit

Das Staatliche Schulamt für den Landkreis Bergstraße und den Odenwaldkreis unterstützt die Schulen bestmöglich darin, den Lehrkräften die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Auf Antrag wird eine Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen zur Kinderbetreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen gewährt. Ebenso wird einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit stattgegeben, sofern zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen (vgl. §8 HMuschEltZVO).

Prinzipiell sollen Teilzeitkräfte, die in bestimmten Bereichen überproportional belastet werden, in anderen Bereichen entlastet werden. Zwar müssen auch Teilzeitkräfte nicht teilbare Dienstpflichten, wie z.B. die Teilnahme an Konferenzen, wahrnehmen, jedoch kann die Schulleitung eine Entlastung ermöglichen, indem sie auf Antrag der Teilzeitkraft eine Befreiung von der Teilnahmepflicht an einer Konferenz ausspricht, bei der die Anwesenheit ebendieser aus schulischen oder pädagogischen Gründen nicht zwingend erforderlich ist.

Zu Pausenaufsichten oder zur Betreuung von Betriebspraktika (teilbare Dienstpflichten) sind Teilzeitkräfte nur reduziert entsprechend ihrem Beschäftigungsumfang einzuteilen, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Bei der Stundenplangestaltung soll auf die Bedürfnisse von Teilzeitkräften geachtet und unterrichtsfreie Tage nach Möglichkeit gewährt werden. Auch zu Vertretungsunterricht sollen Teilzeitkräfte nur entsprechend ihrer reduzierten Stundenzahl herangezogen werden.

Grundsätzlich sind teilzeitbeschäftigten Lehrkräften die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen zu gewährleisten, wie Vollzeitbeschäftigten. Auch in Vorgesetzten- oder Leitungspositionen ist eine Teilzeitbeschäftigung möglich (vgl. §14 Abs. 7 HGIG).

5.1.2. Elternzeit und Stillzeiten

Die Schulen werden vom Staatlichen Schulamt dabei unterstützt, das Mutterschutzgesetz einzuhalten. Prinzipiell wird darauf geachtet, dass Frauen durch eine Schwangerschaft und die damit einhergehenden Familienaufgaben keine Nachteile entstehen.

Laut dem Erlass des HKM vom 28.07.2003; AZ VI A 4 – 540.010.000 -52-, sind Versetzungen und Abordnungen in und im Anschluss an die Elternzeit grundsätzlich zu vermeiden. Es ist sicherzustellen, dass Lehrkräfte, welche ihre Elternzeit beenden, an ihre Stammschule zurückkehren können. Um die bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Kinderbetreuung gewährleisten zu können, müssen in Absprache mit der Lehrkraft rechtzeitig vor Wiederaufnahme des Dienstes Rahmenbedingungen geschaffen werden, die einen raschen Wiedereinstieg erleichtern. Daher muss die Schulleitung die Rückkehr aus der Elternzeit langfristig bei der Unterrichtsverteilung berücksichtigen und die Lehrkraft nach ihren Ressourcen und nicht zur Deckung von Versorgungslücken einsetzen.

Stillenden Müttern, unabhängig ob diese Vollzeit oder Teilzeit arbeiten, ist auf ihr Verlangen während der ersten 12 Monate nach der Geburt ihres Kindes, die zum Stillen erforderliche Zeit von mindestens zweimal täglich einer halben Stunde oder einmal täglich einer Stunde freizugeben. Welche Zeiten zum Stillen erforderlich sind, muss im Einzelfall beurteilt werden (vgl. §7 Abs. 2 MuSchG).

5.1.3. Erkrankung des Kindes

Um die Betreuung ihrer erkrankten Kinder sicherstellen zu können, soll Lehrkräften Dienstbefreiung bis zu einer Dauer von sieben Arbeitstagen für jedes Kind und bis zu 14 Arbeitstagen bei mehreren Kindern pro Kalenderjahr gewährt werden (vgl. Erlass des Hessischen Ministeriums des Inneren und für Sport vom 21.11.2017). Bei alleinerziehenden Lehrkräften erhöht sich die Dienstbefreiung auf 14 Arbeitstage pro Kind im Kalenderjahr, bei mehreren Kindern auf bis zu 28 Arbeitstage. Aus wichtigem Grund kann laut § 15 Abs.1 HUrlVO darüber hinaus Sonderurlaub ohne Besoldung gewährt werden.

5.1.4. Häusliche Pflege

Um Angehörigen in einer akuten Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren, kann Lehrkräften Dienstbefreiung bis zu neun Arbeitstagen gewährt werden. Auch hier kann zusätzlich Sonderurlaub ohne Besoldung nach §15 HUrlVO gewährt werden.

5.1.5. Versetzungen

Dem Versetzungswunsch von Lehrkräften aus familiären Gründen soll stattgegeben werden, sofern zwingende dienstliche Verhältnisse dem nicht entgegenstehen. Hier gilt das Prinzip „Versetzung vor Neueinstellung“. Im Versetzungsfall sind der Gesamtpersonalrat wie auch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

5.2. Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung

Laut § 12 Abs. 1 HGIG haben Dienststellen bei Maßnahmen zur Personalentwicklung die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Leitprinzip zugrunde zu legen. In diesem Zusammenhang ist das Gender Mainstreaming von besonderer Bedeutung, wonach die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebensbedingungen und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigt werden müssen.

5.2.1. Potenzialerkennung und -förderung

Es ist Aufgabe von Schulleitungen potenzielle Nachwuchsführungskräfte zu identifizieren und Kolleginnen und Kollegen hinsichtlich Leitungsfunktionen zu fördern (vgl. §17 Abs. 7 DO). Auf

Weiterqualifizierungsmöglichkeiten wie die Reihe „Qualifizierung für Schulleiterinnen und Schulleiter in Hessen“ (QSH) kann hierbei hingewiesen werden. Bei einer Unterrepräsentanz von Frauen sollten diese besonders ermutigt werden. Auch Teilzeitkräfte sind hier einzubeziehen.

Die schulfachlichen Dezernentinnen und Dezernenten im Staatlichen Schulamt wie auch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bieten Lehrkräften in einem vertraulichen Gespräch individuelle Laufbahnberatungen an.

Um größtmögliche Transparenz zu schaffen, werden karrierefördernde Abordnungsmöglichkeiten an das Staatliche Schulamt ausgeschrieben. Bei der Auswahl wird darauf geachtet, dass Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt werden.

5.2.2. Fortbildungsmaßnahmen

Leitprinzip bei Fortbildungsmaßnahmen ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. §12 Abs. 1 HGIG).

Frauen sind in Leitungspositionen nach wie vor in einigen Bereichen unterrepräsentiert. Daher ist es essenziell, dass Frauen, die sich für eine Funktionsstelle interessieren, besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die eine Weiterqualifikation ermöglichen (vgl. §12 Abs. 3 HGIG).

Eine wiederkehrende Schulungsreihe der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten heißt „Mentoring- Leitung in Schule erleben und ausprobieren. Ein Projekt zur Förderung von Schulleitungsnachwuchs“. Das Hauptziel besteht darin, das individuelle Potenzial zu identifizieren und langfristig eine Leitungsfunktion in Betracht zu ziehen.

Obwohl sich diese Reihe, welche sich über ein Jahr erstreckt, an alle Geschlechter richtet, nehmen hier überwiegend Frauen teil. Es besteht dabei die Möglichkeit, erfahrene Schulleitungsmitglieder in deren System zu besuchen, ihnen „über die Schulter“ zu blicken, von ihnen beraten zu werden und so von ihrem reichen Erfahrungsschatz zu profitieren. Zusätzlich finden weiterqualifizierende Input- Veranstaltungen zu unterschiedlichen Themen statt. Letztendlich bietet die Reihe die Möglichkeit zur Netzwerkbildung, nicht nur zwischen den potenziellen Nachwuchskräften, sondern auch zu den später benötigten Unterstützungssystemen.

Des Weiteren werden in regelmäßigen Abständen Austauschforen für Schulleiterinnen und Schulleiter sowie für Konrektorinnen und Konrektoren angeboten, ebenso wie Veranstaltungen zur Widerstandskraft und Resilienz und zur Erweiterung der Beratungs- und Kommunikationskompetenz.

Um dienstliche Fortbildungsmaßnahmen ausnahmslos allen Lehrkräften zugänglich zu machen, werden eventuell anfallende Betreuungs- oder Pflegekosten auf Antrag erstattet. Zudem werden Veranstaltungsorte ausgewählt, die sowohl für Lehrkräfte von der Bergstraße als auch für solche aus dem Odenwaldkreis gut erreichbar sind, denn vor allem für Frauen mit

Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist die Organisation der Betreuung einfacher, wenn die Fortbildung wohnortnah angeboten wird.

5.2.3. Übertragung von qualifizierenden Aufgaben

Schulleiterinnen und Schulleiter können laut §17 Abs. 5 DO Lehrkräften besondere Aufgaben übertragen. Da Aufgaben wie die Leitung von Arbeitsgruppen oder Stellvertretungsfunktionen karrierefördernd zu werten sind und bei Bewerbungen auf eine Funktionsstelle oder Beförderung von Vorteil sein können, ist darauf zu achten, dass diese für alle transparent gemacht werden, beispielsweise im Rahmen von Gesamtkonferenzen, sodass möglichst viele Kolleginnen und Kollegen die Chance haben, sich über die Inhalte zu informieren und auf die Übernahme der Aufgaben zu bewerben.

In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass „der Frauenbeauftragten für Lehrkräfte (...) vor der Beteiligung des Personalrats und der Gesamtkonferenz Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben“ ist (§17 Abs. 5 DO).

5.2.4. Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen

Obwohl ein Gleichbehandlungsgebot zugunsten von Teilzeitbeschäftigten besteht, erweist sich eine Teilzeitbeschäftigung faktisch immer noch als Karrierehindernis. An dieser Stelle ist auf §14 Abs. 7 HGIG hinzuweisen, wonach die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegensteht. Dennoch verzichten vor allem Frauen bewusst auf eine Leitungsposition zugunsten der Übernahme von Familienaufgaben und arbeiten mehr in Teilzeit als Männer (vgl. S. 4). Um Funktionsstellen für Frauen attraktiver zu machen, wird in Stellenausschreibungen der Hinweis gegeben, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz, auch der mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen, in Teilzeit besetzt werden kann, solange zwingende Belange dem nicht entgegenstehen (vgl. §9 Abs. 2 HGIG). Der für die Schule dadurch entstehende Koordinierungs- und Organisationsaufwand sollte entsprechend entlastet werden.

5.2.5. Beurteilungswesen- Anerkennung der Unterschiede in den Erwerbsbiographien von Frauen und Männern

Generell sind bei der Qualifikationsbeurteilung Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben oder in ehrenamtlichen Tätigkeiten erworben oder erweitert wurden, zu berücksichtigen, sofern sie einen Bezug zu den dienstlichen Anforderungen haben (vgl. §11 Abs. 1 HGIG). Dies gilt selbstverständlich auch für Männer, denn durch die vermehrte Übernahme von Familienaufgaben von ebendiesen werden die Gleichstellungs- und Karrierechancen von Frauen gefördert.

Eine geringere Berufserfahrung und -dauer aufgrund von Eltern- oder Erziehungszeiten oder Pflegezeiten von Angehörigen sowie Teilzeitbeschäftigung darf nicht zum Nachteil einer Bewerberin oder eines Bewerbers gewertet werden.

5.3. Maßnahmen bei Stellenbesetzungen

5.3.1. Ausschreibungen und Einstellungen

Es gelten die Richtlinien des Einstellungserlasses vom 15.12.2021 sowie des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes.

Schulbezogene Ausschreibungen, deren Art und Inhalt sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes orientieren, werden im Internet veröffentlicht.

Bewerbungen von Frauen sollen für die Bereiche, in denen diese unterrepräsentiert sind, durch den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind, gefördert werden. Ebenso ist in Ausschreibungen darauf hinzuweisen, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann (vgl. § 9HGIG und Punkt 5.2.4.). Im Sinne der Chancengleichheit sollen sich Personen mit Familienaufgaben ebenso angesprochen fühlen wie solche, die keine zusätzlichen Familienaufgaben übernehmen.

In Bewerbungsgesprächen oder Überprüfungsverfahren besteht ein Diskriminierungsverbot. Demnach sind Fragen nach dem Familienstand, Familienplanung, der geplanten Vereinbarung zwischen Familienaufgaben und Berufstätigkeit oder dem Einkommen der Partnerin oder des Partners nicht zulässig (vgl. §10 Abs. 2 und §11 Abs. 3 HGIG). Zur Wahrung dieser Vorgaben gehört neben einem Mitglied des Schulpersonalrats auch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte dem Überprüfungs-gremium an (vgl. Punkt 2.9 Einstellungserlass vom 15.12.2021).

6. Ausblick

Die Ist-Analyse des vorliegenden Frauenförder- und Gleichstellungsplans hat aufgezeigt, dass in allen Schulform der Frauenanteil bei den Funktionsstellen über 50% liegt. Allerdings zeigt sich bei den Beförderungsstellen A 14 im Bereich der Beruflichen Schulen und Gymnasien eine leichte Unterrepräsentation von Frauen mit 49,35% bzw. 49,26%.

Eine detaillierte Analyse der einzelnen Besoldungsgruppen ergibt ein differenzierteres Bild. Insbesondere in den höchsten Hierarchieebenen ist eine Dominanz von Männern zu verzeichnen. Ausnahmen bilden lediglich die Förderschulen und Gymnasien. Bei den Gesamtschulen, Grundschulen und Verbundenen Schulen nimmt der Frauenanteil ab, je höher die Besoldungsgruppe ist.

Trotz umfassender beruflichen Förderung von Frauen wurden die gesetzten Zielvorgaben des HGIG bisher nicht vollständig erreicht. Es wird deutlich, dass eine konsequente Umsetzung der

Frauenförder- und Gleichstellungsplan

Staatliches Schulamt für den Landkreis Bergstraße und den Odenwaldkreis

oben genannten Maßnahmen für die Zukunft unabdingbar ist, um eine signifikante Verbesserung herbeizuführen. Die Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen und höheren Besoldungsgruppen muss als prioritäres Ziel verstanden werden.

Die Analyse legt nahe, dass geschlechtergerechte Personalentwicklung von entscheidender Bedeutung ist. Eine konsequente Umsetzung der geplanten Maßnahmen ist erforderlich, um eine nachhaltige Veränderung herbeizuführen und eine geschlechtergerechte Arbeitsumgebung in der Zukunft zu gewährleisten.

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

Heppenheim, 01.12.2023



Isabelle Hoffmann

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte



Susann Hertz

Leiterin des Staatlichen Schulamtes