



Staatliches Schulamt für den Landkreis Marburg-Biedenkopf

Robert-Koch-Straße 17

35037 Marburg

**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 die Lehrkräfte und die sozialpädagogischen Fachkräfte

Zeitraum Januar 2024–Dezember 2029

Prognose für Januar 2024–Dezember 2026

Inhaltsverzeichnis

- 1 Vorwort
- 2 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, Stichtag 01.01.2024
 - 2.1 Grundschulen
 - 2.2 schulformübergreifende Schulen
 - 2.3 Gesamtschulen
 - 2.4 Gymnasien
 - 2.5 Förderschulen
 - 2.6 berufliche Schulen
- 3 Unbefristete und befristete TV-H-Beschäftigte
- 4 Kurzanalyse, Stichtag 01.01.2024
- 5 Prognose für den Zeitraum 01.01.2024–31.12.2026
- 6 Unterstützende Maßnahmen zur Frauenförderung, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - 6.1. Stellenbesetzungen
 - 6.2. Personalentwicklung
 - 6.3. Unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 7 Ausblick
- 8 Anhang

Statistik: Ist-Analyse zum 01.01.2024 und Abschätzung 2024–2026

1 Vorwort

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) wurde 1993 eingeführt und hat als Ziel die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst.

Am 01.01.2016 wurde das HGIG novelliert. Hier wurde u.a. neu die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer als Ziel formuliert. Damit wurde dem zunehmenden Wunsch jüngerer Väter Rechnung getragen, sich verstärkt in Familienaufgaben einbringen zu können. Zuletzt wurde das HGIG im Juli 2023 novelliert. Hier ist u.a. ergänzt worden, dass „die aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten von der Dienststelle auf Wunsch über Stellenausschreibungen informiert werden“ (§14 Abs. 5). Dadurch soll eine Benachteiligung von Eltern im Hinblick auf ihre Karriereplanung verhindert werden.

„Bis zur Erreichung dieser Ziele werden durch berufliche Förderung auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen und Männer verbessert“ (§1 HGIG).

Der Staat hat zudem den Schutz vor Diskriminierung im Jahr 2006 im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verankert.

Trotz vielfältiger Bemühungen im letzten Berichtszeitraum (2018–2023), die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen zu verbessern, sind Lehrerinnen im Bereich des Staatlichen Schulamtes in Vorgesetzten- und Leitungsfunktion und in den höheren Besoldungsgruppen A16, A15Z, A15, A14 weiterhin vielfach unterrepräsentiert. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan (FFuGPI) wird für jeweils sechs Jahre aufgestellt und ist nach drei Jahren zu überprüfen und der aktuellen Entwicklung anzupassen (§5f. HGIG).

Mindestens 51% der Funktionsstellen und Beförderungsstellen sollen innerhalb eines Dreijahresabschnittes mit Frauen besetzt sein.

Insbesondere Frauen sind aus familiären Gründen häufig in Teilzeit beschäftigt. Diese wirkt sich bei der Vergabe von Beförderungs- und Funktionsstellen oft nachteilig aus.

Um die im Gesetz vorgegebenen Ziele zu erreichen, ist es notwendig, eine geschlechtergerechte Personalentwicklung (§ 5 HGIG) voran zu treiben. Neben der Aufstellung von FFuGPI sollen weitere konkrete Maßnahmen entwickelt werden (siehe Ziff. 6).

Der FFuGPI verpflichtet alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sowie die Dienststellenleitungen, die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zugrunde zu legen.

Der vorliegende FFuGPI bezieht sich auf alle verbeamteten Lehrkräfte und TV-H-Beschäftigte der öffentlichen Schulen im Bereich des Staatlichen Schulamtes.

Nach § 6 Abs. 2 HGIG muss er mindestens folgende Anteile enthalten:

- eine Bestandsaufnahme getrennt nach Schulformen und Geschlecht sowie eine Analyse der Beschäftigungsstruktur,

- eine Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen,
- verbindliche Zielvorgaben für jeweils drei Jahre bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, soweit dies erforderlich ist und
- konkrete Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung, wie z. B.:
 - Fortbildung und Weiterqualifizierung
 - Eröffnen von Aufstiegsmöglichkeiten
 - Laufbahnplanungen
 - Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf etc.

Der FFuGPI berührt gemäß § 24 HGIG die Rechte der Schwerbehinderten nicht. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung arbeiten vertrauensvoll zusammen.

Nach § 7 HGIG ist der FFuGPI in der Dienststelle sowie in den einzelnen Schulen und auf der Homepage des Staatlichen Schulamtes zu veröffentlichen.

Den Schulleitungen wird empfohlen, mindestens einmal im Jahr den FFuGPI und das Informationsblatt zur Teilzeit in einer Konferenz anzusprechen und auf die Fundstellen der Dokumente hinzuweisen. Dies stellt sicher, dass alle Lehrkräfte Kenntnis haben.

Die Abschätzung und die Zielvorgaben des vorliegenden FFuGPI beziehen sich auf den Zeitraum 01.01.2024–31.12.2026

2 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, Stichtag 01.01.2024

Die Auswertungen basieren nicht auf dem unter Punkt 8 im Anhang vorliegenden Zahlenmaterial. In diesem werden Stellenanteile aufgeführt. Der besseren Lesbarkeit und Verwertbarkeit wegen wird auf die sog. „Berechnung nach Köpfen“ zurückgegriffen.

Zur Zeit gibt es im Schulamtsbezirk 96 Schulen, davon 12 in privater Trägerschaft.

Die 84 öffentlichen Schulen gliedern sich in

- 52 Grundschulen
- 7 schulformübergreifende Schulen
- 8 Gesamtschulen
- 4 Gymnasien
- 8 Förderschulen
- 5 berufliche Schulen

Dort unterrichten zum Stichtag 01.01.2024 2.786 Lehrkräfte (Beamte/Beamtinnen/TV-H-Beschäftigte), davon 1.971 weibliche Lehrkräfte und 815 männliche Lehrkräfte. Von den Lehrkräften sind 1.668 Beamtinnen und 708 Beamte. Von den 410 Beschäftigten sind 330 weiblich und 80 männlich.

Die nachfolgenden Aussagen beziehen sich nur auf verbeamtete Lehrkräfte.

Der Frauenanteil in allen Schulformen liegt durchschnittlich bei 70,20% bei den verbeamteten Lehrkräften. Betrachtet man die Zahl der in Teilzeit arbeitenden Lehrkräfte genauer, so sind 88,42% der mit reduzierter Stundenzahl Unterrichtenden weiblich.

Auffällig ist, dass von den 779 teilzeitbeschäftigten Frauen nur 29 Frauen Führungsaufgaben wahrnehmen. D.h. lediglich 3,7% der teilzeitbeschäftigten Frauen haben eine Führungsaufgabe inne. Die Vermutung liegt nahe, dass die grundsätzliche Ausübung einer Führungsaufgabe in Teilzeit in der praktischen Umsetzung sehr schwierig zu sein scheint.

In den nachfolgenden Angaben umfasst der Begriff „Führungsfunktion“ das gesamte Spektrum der Funktionsstellen in den jeweiligen Schulformen, jedoch keine Oberstudienrätinnen-/Oberstudienratstellen.

Schulform	Anzahl Lehrkräfte gesamt - Beamt.	Frauenanteil gesamt	Frauenanteil in %	Frauenanteil in Führungs- funktion	Frauenanteil in Führungsfunktion in %
Grundschulen	542	477	88,01	65	13,63
schulformübergr. Schulen	303	218	71,95	11	5,05
Gesamtschulen	525	347	66,10	22	6,34
Gymnasien	377	220	58,36	9	4,09
Förderschulen	264	212	80,30	22	10,38
berufliche Schulen	365	194	53,15	14	7,22
gesamt	2376	1668	70,20	143	8,57

Tabelle 1: Frauenanteil in Führungsfunktionen in den verschiedenen Schulformen

Anhand der Tabellen 1 und 2 lassen sich unterschiedliche Aussagen hervorheben. So liegt der Frauenanteil gerechnet nach Köpfen in allen Schulformen über 53% bis hin zu 88% in den Grundschulen. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Gesamtzahl an Frauen in den Schulformen ist der prozentuale Anteil der Frauen in Führungsfunktion im Vergleich zu den Männern durchgehend geringer. In der Grundschule sind jedoch 65 der 77 Führungsfunktionen von Frauen besetzt. In den Förderschulen sind es 22 von 31 Stellen. Deutlich schlechter fällt diese Bilanz insbesondere an den Gymnasien aus (9 von 27).

Schulform	Anzahl Lehrkräfte gesamt - Beamt.	Männeranteil gesamt	Männeranteil in %	Männeranteil in Führungsfkt.	Männeranteil in Führungsfunktion in %
Grundschulen	542	65	11,99	12	18,46
schulformübergr. Schulen	303	85	28,05	14	16,47
Gesamtschulen	525	178	33,90	23	12,92
Gymnasien	377	157	41,64	18	11,46
Förderschulen	264	52	19,70	9	17,31
berufliche Schulen	365	171	46,85	14	8,19
gesamt	2376	708	29,80	90	12,71

Tabelle 2: Männeranteil in Führungsfunktionen in den verschiedenen Schulformen

Schulform	Anzahl Lehrkräfte Beamt. in Teilzeit	Frauenanteil TZ gesamt	Frauenanteil TZ in %	Frauenanteil TZ mit Führungsfkt.	Frauenanteil TZ mit Führungsfunktion in %
Grundschulen	236	225	95,34	12	5,33
schulformübergr. Schulen	85	81	95,29	5	6,17
Gesamtschulen	174	149	85,63	2	1,34
Gymnasien	151	129	85,43	2	1,55
Förderschulen	109	103	94,50	6	5,83
berufliche Schulen	126	92	73,02	2	2,17
gesamt	881	779	88,42	29	3,72

Tabelle 3: Frauenanteil in Teilzeit und Frauenanteil mit Führungsfunktionen in Teilzeit in den verschiedenen Schulformen

Schaut man sich die Daten bezüglich der Anzahl der Lehrkräfte in Teilzeit an fällt auf, dass Funktionsstellen kaum mit reduzierter Stundenzahl wahrgenommen werden. Dieser Trend zeigt sich in allen Schulformen.

Die Vermutung liegt nahe, dass vor allem Frauen bewusst auf Funktionsstellen verzichten (müssen), weil sie noch immer den größten Teil der Familienaufgaben übernehmen und dafür mehr als Männer in Teilzeit arbeiten. Obwohl auch Funktionsstellen grundsätzlich teilbar sind, wird dies in der Praxis kaum angewandt.

3 Unbefristete und befristete TV-H-Beschäftigte

Die nachfolgenden Angaben stützen sich auf die Ist-Analyse der TV-H-Beschäftigten mit dem Stichtag 01.01.2024 nach „Köpfen“ (keine Stellenanteile, vgl. Ziff. 2)

Schulform	Anzahl gesamt - Beschäftigte	Frauenanteil gesamt	Frauenanteil in %	Anzahl gesamt unbefristet	Frauenanteil unbefristet	Frauenanteil in %
Grundschulen	124	106	85,48	55	49	89,09
schulformüberg. Schulen	49	37	75,51	19	15	78,95
Gesamtschulen	80	61	76,25	22	16	72,73
Gymnasien	39	25	64,10	5	3	60,00
Förderschulen	38	28	73,68	19	16	84,21
berufliche Schulen	80	46	57,50	32	19	59,38
gesamt	410	303	73,90	152	118	77,63

Tabelle 4: Frauenanteil bei den TV-H-Beschäftigten und Frauenanteil bei den unbefristet TV-H-Beschäftigten in den verschiedenen Schulformen

Im Schulamtsbereich Marburg-Biedenkopf sind 410 TV-H-Beschäftigte in den verschiedenen Schulformen eingesetzt, 303 davon sind weiblich. 152 der Beschäftigten haben unbefristete Verträge, davon sind 118 Frauen. Von den Frauen mit unbefristeten Verträgen ist der größte Anteil in den Grundschulen eingesetzt, gefolgt von den Förderschulen, den schulformübergreifenden Schulen und den Gesamtschulen.

In Grundschulen und Förderschulen sind die Beschäftigten überwiegend im Erzieher- und Erzieherinnenbereich sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit eingesetzt.

In den Gymnasien und den schulformübergreifenden Schulen ist der Anteil der TV-H-Beschäftigten relativ gering.

258 der Beschäftigten haben ein befristetes Beschäftigungsverhältnis, davon 185 Frauen. Außer bei den Förderschulen überwiegt insgesamt der Anteil der befristet Beschäftigten.

Es wird auch weiterhin befristete Beschäftigungsverträge zur Überbrückung von Engpässen in Schulen, bzw. zur Abdeckung von speziellen Unterrichtsinhalten z.B. in den beruflichen Schulen geben.

Da der überwiegende Anteil der Beschäftigten in befristeten TV-H-Verträgen Frauen sind, ist es wichtig gegenzusteuern, um die damit verbundenen Benachteiligungen abzubauen.

4 Kurzanalyse, Stichtag 01.01.2024

Bei den unten aufgeführten Tabellen und Diagrammen handelt es sich ebenso wie bei Ziffer 2 und Ziffer 3 um eine Auswertung der Daten aus SAP nach „Köpfen“. Sie geben eine allgemeine erste Übersicht, in welchen Bereichen der Frauen- und Gleichstellungsplan nicht erfüllt ist. Dies gilt, wenn der Frauenanteil der besetzten Stellen unter 51% liegt. Die Aufarbeitung der Daten ist notwendig, da die sogenannte Ist-Analyse keinen Bezug zur Funktionsstellen-Systematik in Schule herstellt (siehe Ist-Analyse zum Stichtag 01.01.2024 im Anhang).

berufliche Schulen	gesamt	davon weiblich	Frauenanteil in %	weiblich, Teilzeit	weiblich, Teilzeit in %
A 16	5	1	20	0	0,00
A 15 + Z	4	2	50	0	0,00
A 15	19	11	57,89	2	18,18
A 14 (OStR/in)	97	51	52,58	27	52,94
A 12	5	0	0,00	0	0,00
gesamt	130	65	50,00	29	44,62

Förderschulen	gesamt	davon weiblich	Frauenanteil in %	weiblich, Teilzeit	weiblich, Teilzeit in %
A 15 Schulleiter/-in	3	1	33,33	0	0,00
A 14 + Z Schulleiter/-in	5	3	60,00	0	0,00
A 14 + Z Konrektor/-in	3	2	66,67	0	0,00
A 14 Konrektor/-in	3	3	100,00	0	0,00
A 14 KR SLA	2	2	100,00	1	50,00
A 13 + Z Stufenleiter/-in	16	12	75,00	6	50,00
gesamt	32	23	71,88	7	30,43

Gymnasien	gesamt	davon weiblich	Frauenanteil in %	weiblich, Teilzeit	weiblich, Teilzeit in %
A 16	5	2	40,00	0	0,00
A 15 + Z	4	1	25,00	0	0,00
A 15	19	6	31,58	2	33,33
A 14 (OStR/in)	119	59	49,58	39	66,10
gesamt	146	68	46,58	41	60,29

schulformübergreifende Schulen	gesamt	davon weiblich	Frauenanteil in %	weiblich, Teilzeit	weiblich, Teilzeit in %
A 15 + Z Schulleiter/-in	1	0	0	0	0,00
A 15 Schulleiter/-in	3	0	0	0	0,00
A 14 + Z Schulleiter/-in	2	1	50	0	0,00
A 14 + Z Konrektor/-in	3	2	66,67	0	0,00
A 14 Konrektor/-in	2	1	50,00	1	100,00
A 14 KR SLA	8	4	50,00	2	50,00
A 13 + Z Schulleiter/-in	1	1	100,00	0	0,00
A 13 + Z Konrektor/-in	2	1	50,00	0	0,00
A13 + Z KR SLA	3	2	66,67	2	100,00
gesamt	22	10	45,45	5	50,00

Gesamtschulen	gesamt	davon weiblich	Frauenanteil in %	weiblich, teilzeit	weiblich, teilzeit in %
A 16 Schulleiter/-in	2	0	0	0	0,00
A 15 + Z Schulleiter/-in	6	1	16,67	0	0,00
A 15 + Z stellv. Schulleiter/-in	2	1	50	0	0,00
A 15 stellv. Schulleiter/-in	5	2	40,00	0	0,00
A 15 StD SLA	7	5	71,43	0	0,00
A 14 Führungsfunktion SLA	23	13	56,52	1	7,69
A 14 (OStR/in)	61	31	50,82	14	45,16
gesamt	106	53	50,00	15	28,30

Grundschulen	gesamt	davon weiblich	Frauenanteil in %	weiblich, teilzeit	weiblich, teilzeit in %
A 14 + Z Schulleiter/-in	3	2	66,67	0	0,00
A 14 Schulleiter/-in	6	4	66,67	1	25,00
A 13 + Z Schulleiter/-in	22	20	90,91	3	15,00
A 13 + Z stellv. Schulleiter/-in	5	5	100,00	0	0,00
A 13 + Z Führungsfunktion	1	0	0,00	0	0,00
A 13 Schulleiter/-in	18	16	88,89	5	31,25
A 13 stellv. Schulleiter/-in	5	2	40,00	1	50,00
A 13 KR SLA G	2	2	100,00	0	0,00
A 12 + Z stellv. Schulleiter/-in	16	14	87,50	7	50,00
gesamt	78	65	83,33	17	26,15

Tabellen 5: Frauenanteil an den verschiedenen Führungspositionen in den Schulformen

Der Nachteil dieser Darstellungsweise liegt darin, dass die Teilzeitstellen unberücksichtigt bleiben. Deshalb wurde der Anteil der teilzeittätigen Frauen mit aufgeführt. Es wird deutlich, dass in den Führungsfunktionen der beruflichen Schulen, Gymnasien, schulformübergreifenden Schulen und Gesamtschulen die Frauen deutlich unterrepräsentiert sind. Frauen in Teilzeit kommen nicht vor.

In den nachfolgenden Schaubildern wird eine weitere Perspektive auf den Anteil von Führungskräften und A14-Oberstudienratsstellen angeboten. Hier wird die Anzahl der männlichen bzw. weiblichen Oberstudienräte ins Verhältnis mit der Gesamtzahl an männlichen bzw. weiblichen Lehrkräften gesetzt. Man beachte:

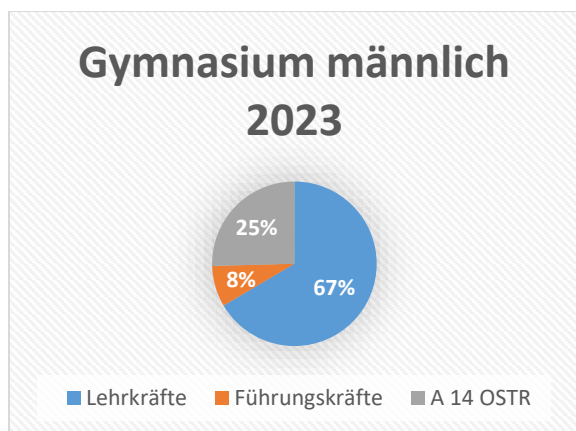


Diagramm 6: Anzahl der männlichen Führungskräfte und der Oberstudienräte im Verhältnis zur Gesamtzahl der männlichen Lehrkräfte an den Gymnasien

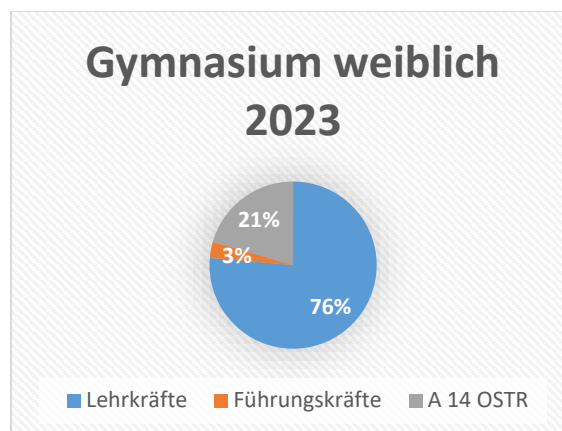


Diagramm 7: Anzahl der weiblichen Führungskräfte und der Oberstudienrätinnen im Verhältnis zur Gesamtzahl der weiblichen Lehrkräfte an den Gymnasien

Im Gymnasialbereich sind 157 verbeamtete männliche Lehrkräfte beschäftigt. 78 davon haben eine A14-Stelle. D.h. 31% der männlichen Lehrkräfte haben eine A14-Stelle, 7% eine Führungsfunktion.

Im Vergleich dazu sind 220 verbeamtete weibliche Lehrkräfte in Gymnasien tätig, davon 59 mit einer A14- Stelle. D.h. 21% der weiblichen Lehrkräfte haben eine A14-Stelle, 3% eine Führungsfunktion.



Diagramm 8: Anzahl der männlichen Führungskräfte und der Oberstudienräte im Verhältnis zur Gesamtzahl der männlichen Lehrkräfte an den Gesamtschulen.



Diagramm 9: Anzahl der weiblichen Führungskräfte und der Oberstudienrätinnen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Lehrkräfte an den Gesamtschulen.

Im Gesamtschulbereich sind 178 männliche verbeamtete Lehrkräfte tätig, 30 davon haben eine A14-Stelle und 23 eine Führungsfunktion. D.h. 13% der männlichen Lehrkräfte haben eine A14-Stelle, 10% eine Führungsfunktion. Im Vergleich dazu sind 347 verbeamtete weibliche Lehrkräfte in der Gesamtschule tätig, davon 31 mit einer A14-Stelle und 22 in einer Führungsfunktion. D.h. 7,75% der weiblichen Lehrkräfte haben eine A14-Stelle, 5,5% eine Führungsfunktion.

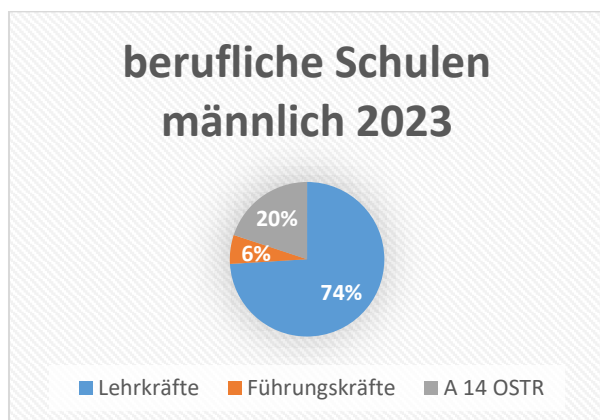


Diagramm 10: Anzahl der männlichen Führungskräfte und der Oberstudienräte im Verhältnis zur Gesamtzahl der männlichen weiblichen Lehrkräfte an den beruflichen Schulen

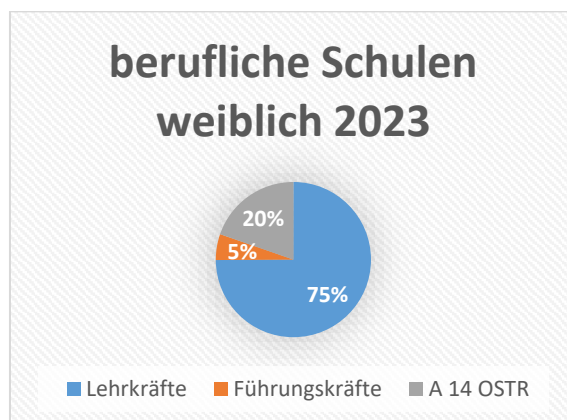


Diagramm 11: Anzahl der weiblichen Führungskräfte und der Oberstudienrätinnen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Lehrkräfte an den beruflichen Schulen

In den beruflichen Schulen sind 171 männliche verbeamtete Lehrkräfte beschäftigt, 46 davon haben eine A14-Stelle. D.h. 20% der männlichen Lehrkräfte haben eine A14-Stelle, 6% eine Führungsfunktion. Im Vergleich dazu sind 194 weibliche verbeamtete Lehrkräfte in der Berufsschule tätig, davon 51 mit einer A14-Stelle. D.h. 20% der weiblichen Lehrkräfte haben eine A14-Stelle, 5% eine Führungsfunktion.

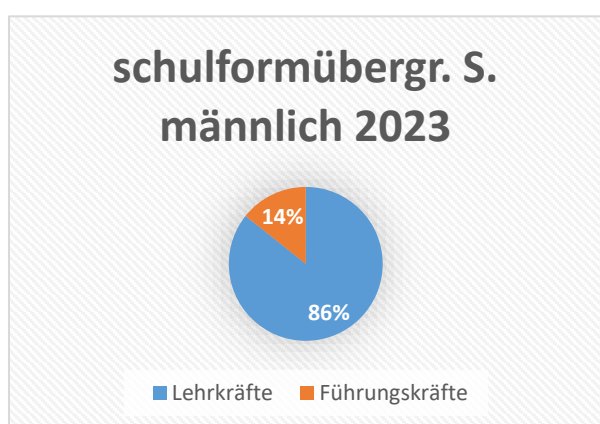


Diagramm 12: Anzahl der männlichen Führungskräfte im Verhältnis zur Gesamtzahl der männlichen Lehrkräfte an den schulformübergreifenden Schulen

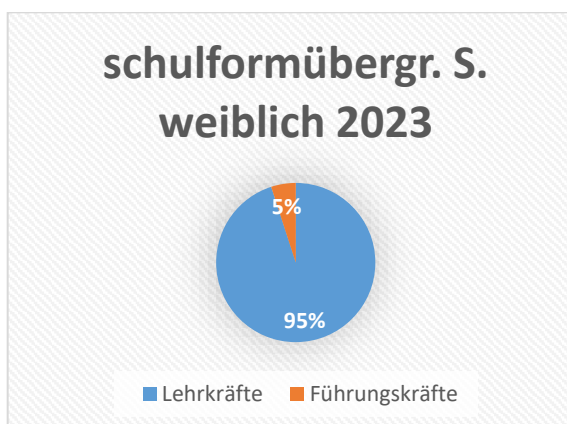


Diagramm 13: Anzahl der weiblichen Führungskräfte im Verhältnis zur Gesamtzahl der weiblichen Lehrkräfte an den schulformübergreifenden Schulen.

In den schulformübergreifenden Schulen sind 78 männliche verbeamtete Lehrkräfte beschäftigt, 13 davon haben eine Führungsfunktion. Das entspricht 14% der männlichen

Lehrkräfte. Im Vergleich dazu sind 228 weibliche verbeamtete Lehrkräfte in den schulformübergreifenden Schulen tätig, davon 12 mit einer Führungsfunktion. Das entspricht 5% der weiblichen Lehrkräfte.

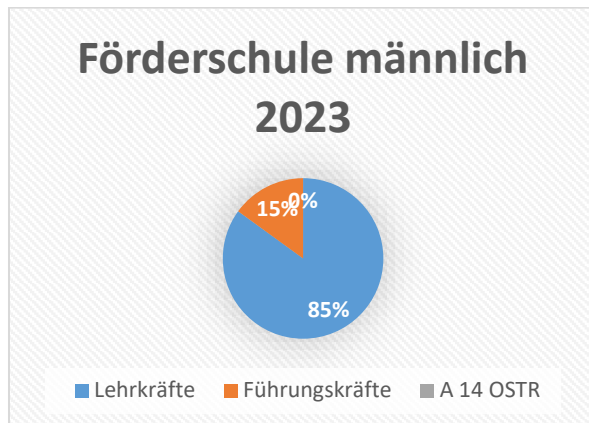


Diagramm 14: Anzahl der männlichen Führungskräfte und der Oberstudienräte im Verhältnis zur Gesamtzahl der männlichen weiblichen Lehrkräfte an den beruflichen Schulen

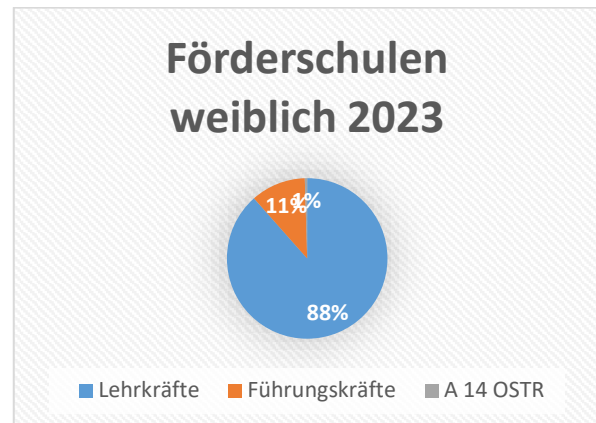


Diagramm 15: Anzahl der weiblichen Führungskräfte und der Oberstudienrätinnen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Lehrkräfte an den beruflichen Schulen

In den Förderschulen sind 52 männliche verbeamtete Lehrkräfte beschäftigt, 9 davon haben eine Führungsposition. Das entspricht 14,75% der männlichen Lehrkräfte. Im Vergleich dazu sind 212 weibliche verbeamtete Lehrkräfte in den Förderschulen tätig, davon haben 23 eine Führungsposition. Das entspricht 9,75% der weiblichen Lehrkräfte.

Auch hier fällt auf, dass der Anteil der weiblichen Führungskräfte im Verhältnis zur Gesamtzahl der weiblichen Lehrkräfte deutlich niedriger ist als das Verhältnis bei den männlichen Lehrkräften.

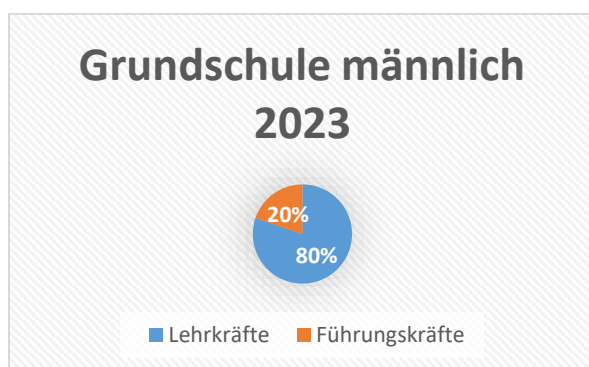


Diagramm 16: Anzahl der männlichen Führungskräfte im Verhältnis zur Gesamtzahl der männlichen Lehrkräfte an den Grundschulen.

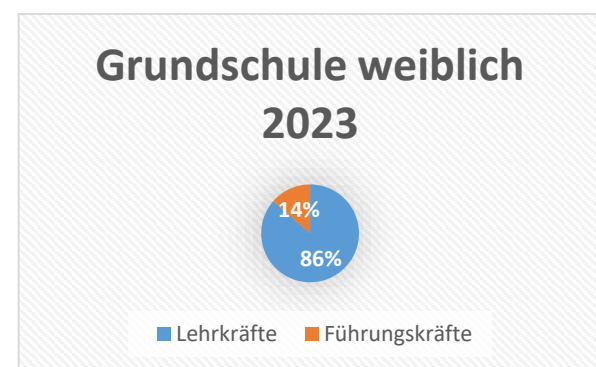


Diagramm 17: Anzahl der weiblichen Führungskräfte im Verhältnis zur Gesamtzahl der weiblichen Lehrkräfte an den Grundschulen.

In den Grundschulen sind 53 männliche verbeamtete Lehrkräfte beschäftigt, 13 davon haben eine Führungsfunktion. Das entspricht 19,70% der männlichen Lehrkräfte. Im Vergleich dazu sind 416 weibliche verbeamtete Lehrkräfte in den Grundschulen tätig, davon 65 mit einer Führungsfunktion. Das 13,51% der weiblichen Lehrkräfte. Damit ist der Anteil der

männlichen Führungskräfte deutlich größer im Verhältnis zum Anteil der männlichen Lehrkräfte an der Gesamtzahl der Lehrkräfte.

Auch bei diesen Schaubildern wurde die Darstellung nach „Köpfen“ gewählt, was den Anteil der weiblichen Lehrkräfte an den Führungskräften oder A14 Stellen tendenziell höher erscheinen lässt, da die Teilzeit unberücksichtigt bleibt.

5 Zielvorgaben und Prognose für den Zeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2026

basierend auf der Ist-Analyse und Abschätzungstabelle (s. Anhang)

Die Prognose für den ersten Dreijahreszeitraum basiert auf der Ermittlung der Gesamtzahl der Stellen. Die zurzeit nicht besetzten Stellen sind gesondert ausgewiesen und spiegeln den Ist-Zustand zum Stichtag wider. Die geschätzte Anzahl der zu besetzenden Stellen enthält darüber hinaus die Anzahl der zu erwartenden frei werdenden Funktionsstellen aufgrund von Pensionierungen bei Erreichen der Altersgrenze. Es ist darauf hinzuweisen, dass in den jeweiligen Abschätzungstabellen, wenn die Zielvorgaben als erfüllt gelten, der FFuGPI dennoch nicht erfüllt ist. Die Begründung dafür ist darin zu sehen, dass in dem Planungszeitraum voraussichtlich keine freiwerdenden Stellen vorhanden sind. Deshalb basieren die Aussagen **auch auf den Tabellen in Ziffer 4.**

Handlungsbedarf besteht im Bereich der **beruflichen Schulen** bei den Leitungen (A16) und Stellvertreterinnen- und Stellvertreterstellen (A15Z). Hier wird eine Schulleitungsstelle frei und eine Stellvertreterinnenstelle ist aktuell ausgeschrieben. Die Besetzung jeweils mit einer Frau sollte angestrebt werden. Die Bilanz bei den A14-Oberstudienrätinnen- und Oberstudienratsstellen fällt mit 49% positiv aus, dennoch ist die Frauenquote noch nicht erfüllt (51%). Bei den A 12- Koordinatorinnen und Koordinatoren Fachpraxis ist keine Stelle mit einer Frau besetzt. Hier wird eine Stelle frei. Die Besetzung mit einer Frau sollte angestrebt werden.

Bei den **Gymnasien** besteht ebenfalls Handlungsbedarf im Bereich der Leitungsstellen, dort sind zur Zeit zwei von fünf Stellen mit Frauen besetzt. In den nächsten drei Jahren wird voraussichtlich eine Leitungsstelle frei. Bei den Stellvertreterinnen-/Stellvertreterstellen ist eine von vier Stellen mit einer Frau besetzt. Bei den A15-Stellen wird ebenfalls eine Stelle frei. Die Besetzung mit einer Frau sollte angestrebt werden. Bei den A14-Oberstudienrätinnen-/Oberstudienratsstellen ist der FFuGPI noch nicht erfüllt.

Bei den **Gesamtschulen** besteht Handlungsbedarf bei den A 16-Schulleitungsstellen, den A 15Z-Schulleitungsstellen, den A 15Z und A 15-Stellvertreterinnen-/Stellvertreterstellen und den A 14-Oberstudienrätinnen- und Oberstudienratsstellen. In den nächsten drei Jahren wird eine Schulleitungsstelle frei, ebenso eine Studiendirektor-/Studiendirektorinnenstelle. Die Besetzung jeweils mit einer Frau sollte angestrebt werden.

Bei den **schulformübergreifenden Schulen** sind die Leitungsstellen A 15Z und A 15 nur mit Männern besetzt. Ebenso besteht Handlungsbedarf bei den A 14Z-Konrektorinnen- und Konrektorstellen und den A 14-Konrektorinnen- und Konrektorstellen zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben. Es werden zwei Schulleitungsstellen in den kommenden drei Jahren frei. Die Besetzung jeweils mit einer Frau sollte angestrebt werden.

Bei den **Förderschulen** sind von insgesamt drei Leitungsstellen eine mit einer Frau besetzt. Hier besteht Handlungsbedarf. Insgesamt werden 71,88% der Führungspositionen von Frauen besetzt.

Da bei den **Grundschulen** der Frauenanteil an den Lehrkräften bei 88,01 % liegt, ist es naheliegend, dass hier auch der überwiegende Teil der Funktionsstellen mit Frauen besetzt ist. Im Sinne des HGIG besteht hier kein Handlungsbedarf. Es wäre aber wünschenswert, mehr männliche Lehrkräfte für die Grundschulen zu rekrutieren.

6 Unterstützende Maßnahmen zur Frauenförderung (§§ 9–13 HGIG)

„Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan besteht mindestens aus (...) Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, soweit dies erforderlich ist, um einen dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechenden Zustand zu beseitigen, und (aus) konkreten Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung.“ (§ 6 Abs. 2 Nr. 4 und 5 HGIG).

Es ist entscheidend, dass Maßnahmen vorgesehen sind, die erkennbar die Ziele und Grundsätze des HGIG verwirklichen und so die Personalentwicklung vorantreiben sollen.

6.1 Hinweise für Stellenbesetzungen

6.1.1 Ausschreibungen

- Stellenausschreibungen sind grundsätzlich geschlechtsneutral abzufassen.
- Wenn die zu besetzende Stelle einem Bereich angehört, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, ist bei der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.
- Bei der Verteilung der Oberstudienrätinnen/Oberstudienratsstellen an den Schulen werden die Schulleiterinnen und Schulleiter auf die Verpflichtung zur Erfüllung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes hingewiesen.
- Alle Stellenausschreibungen sind in der Schulgemeinde rechtzeitig transparent zu machen und zu veröffentlichen.
- Bei allen Ausschreibungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, haben Schulleitungen die Aufgabe, Frauen zu ermutigen und eine gendersensible Haltung in die Kollegien zu tragen.
- Für den Fall, dass sich in Bereichen, in denen der FFuGPI nicht erfüllt ist, ausschließlich Männer bewerben, kann geprüft werden, ob die Ausschreibung wiederholt werden soll.
- 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). Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nimmt an allen Auswahlverfahren teil.

6.1.2 Dienstliche Beurteilungen

- „Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben oder in ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Dies gilt auch, wenn Familienaufgaben neben der Erwerbsarbeit wahrgenommen wurden.“ (§ 11 Abs 1, S. 2 HGIG)
- „Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, die Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, (...) sowie Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und die Auswahlentscheidung auswirken sowie das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen.“ (§ 11 Abs. 3, S. 2 HGIG)

6.2 Hinweise zu einer gendergerechten Personalentwicklung

„Die Dienststellen haben bei Maßnahmen zur Personalentwicklung die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Grundprinzip zugrunde zu legen.“ (§ 12 Abs. 1 HGIG).

§ 6 HGIG trägt dem Umstand Rechnung, dass die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in einzelnen Bereichen bisher nicht erfüllt ist.

In diesem Zusammenhang ist auch das Leitprinzip Gender Mainstreaming der Europäischen Union zur Chancengleichheit von Frauen und Männern zu beachten, wonach die unterschiedlichen Interessen und Lebenslagen von Frauen und Männern mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit im (Berufs)-Alltag berücksichtigt werden müssen. Die unterschiedlichen Lebens- und Erwerbsbiografien von Frauen und Männern sind insbesondere bei Personalauswahlverfahren und Beförderungen zu würdigen. (siehe auch Ziffer 6.1.)

➤ **Potentialerkennung, Potentialförderung und Personalauswahl**

In den Schulen obliegt die Potentialerkennung den Schulleitungen, die durch Personalentwicklungsgespräche und die Übertragung von qualifizierenden Aufgaben Lehrkräfte fördern. Im Einzelnen könnte dies sein:

- Mitarbeit in schulischen Gremien,
- Mitarbeit in Arbeitsgruppen der Schul- und Unterrichtsentwicklung,
- Übertragung von speziellen Aufgaben.

Hierbei muss die Geschlechtergerechtigkeit immer im Blick behalten werden, bzw. bei einer Unterrepräsentanz von Frauen ist es Aufgabe der Schulleitung Frauen zu ermutigen und stärken.

- Entsprechend ist es Aufgabe der Schulleiterinnen und Schulleiter, bei der Übertragung von anfallenden, zu delegierenden Leitungsaufgaben, diese transparent darzustellen. Gegebenenfalls sollten auch Tandemlösungen angeboten werden. Auch Teilzeitlehrkräfte sollen diese Möglichkeit erhalten.
- 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.
- Im Staatlichen Schulamt werden individuelle Laufbahnberatungen von Seiten der schulfachlichen Dezernentinnen und Dezernenten und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten angeboten. In diesen wird auf Weiterqualifizierungsmöglichkeiten hingewiesen, insbesondere auf die Reihe „Qualifizierung für Schulleiterinnen und Schulleiter in Hessen“ (QSH). Auch den in Bewerbungsverfahren nicht ausgewählten Lehrkräften wird ein Perspektiv- bzw. Fördergespräch angeboten.

➤ **Fortbildungsveranstaltungen**

- Bei Genehmigungen zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen besteht für Schulleiterinnen und Schulleiter die Verpflichtung, eine geschlechtsspezifische Benachteiligung auszuschließen.
- Um die Unterrepräsentanz von Frauen in verschiedenen Schulformen abzubauen, bietet die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte qualifizierte Fort- und Weiterbildungen an. Diese sollen zur Übernahme funktioneller Verantwortung motivieren (§ 12 Abs. 3 HGIG).
- Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Schulleitung bei der Potentialerkennung weiblicher Führungsnachwuchskräfte und bietet diesbezüglich Einzelberatung für Frauen bei Fragen zur Karriereplanung und Entscheidungsfindung.
- Ebenso ermöglicht die Veranstaltung „Fit für Führung“ Frauen sich mit Führungsanforderungen auseinanderzusetzen und bietet die Möglichkeit zur persönlichen Standortbestimmung.
- Zur besseren Vernetzung der Lehrkräfte und als vorbereitende bzw. begleitende Maßnahme bezüglich eines etwaigen Rollenwechsels zur Führungskraft bietet die Dienststelle, u.a. die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Veranstaltungen zum kollegialen Coaching, sowie weitere Fortbildungsveranstaltungen an. Themen sind z.B. zum Umgang mit dem Mental Load, zur Verbesserung der Kommunikationsstruktur, zur gendersensiblen Personalentwicklung und -förderung, etc. (siehe Fortbildungsprogramm der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten).
- Gemäß § 12 HGIG sollen die Maßnahmen so angeboten werden, dass auch Lehrkräften mit Familienaufgaben die Teilnahme möglich ist. So können Anträge zur

Übernahme der Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren und/oder pflegebedürftigen Angehörigen innerhalb von vier Wochen nach Beendigung einer Fortbildung auf dem Dienstweg an das Hessische Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen gestellt werden. Das Schulbudget ist davon nicht betroffen. Auf die Möglichkeit der Antragstellung ist zukünftig bei der Veröffentlichung von Fortbildungsangeboten bzw. am Ende jeder Fortbildung hinzuweisen.

6.3 Unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Dienststellen, hier die Schulen, sind gehalten, Rahmenbedingungen zu schaffen, die zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen.

- Der besonderen familiären Situation dieser Lehrkräfte soll im Rahmen der pädagogischen und organisatorischen Möglichkeiten der einzelnen Schulen Rechnung getragen werden, insbesondere in Bezug auf die Stundenplangestaltung, bei der Einteilung zum Vertretungsunterricht, zur Pausenaufsicht und zu ähnlichen Aufgaben. In diesem Zusammenhang wird auf die Dienstvereinbarung zur Teilzeit zwischen dem Gesamtpersonalrat mit dem Staatlichen Schulamt Marburg-Biedenkopf vom 02.11.2016 verwiesen.
- Nach dem „Elternzeitgesetz plus“ ist die Teilzeit während der Elternzeit für beide Eltern möglich. Den Schulleitungen kommt hier eine beratende Funktion zu.
- Die Schulleitungen sollen mit Lehrkräften vor der Elternzeit ein ausführliches Gespräch darüber führen, wie die berufliche Handlungsfähigkeit erhalten bzw. erweitert werden kann.
- Für Kolleginnen und Kollegen, die Elternzeit in Anspruch nehmen, ist sicherzustellen, dass sie an ihre frühere Schule/Stammschule zurückkehren können.
- Dem Versetzungswunsch einer Lehrerin bzw. eines Lehrers, die oder der aus familiären Gründen wechseln will, soll bei vorliegendem Fachbedarf stattgegeben werden.
- Die Rückkehr aus der Elternzeit ist von der Schulleitung langfristig bei der Unterrichtsverteilung zu berücksichtigen.
- Rechtzeitig vor Wiederaufnahme des Dienstes müssen im Einvernehmen mit der Kollegin oder mit dem Kollegen Rahmenbedingungen geschaffen werden, um einen raschen Wiedereinstieg zu erleichtern und die Vereinbarkeit des Berufs mit der Familienarbeit und der Kinderbetreuungsproblematik zu ermöglichen.

7 Ausblick

Obwohl in den letzten Jahren in den Schulen innerhalb des Amtsbereiches viel für die Chancengleichheit von Frauen und Männern getan wurde, ist die Unterrepräsentanz von Frauen in Führung noch nicht beseitigt. Das Staatliche Schulamt nimmt weiterhin die Aufgabe wahr, Frauen zu fördern und ihnen durch die o. a. Maßnahmen den Zugang zu Führungspositionen zu erleichtern. Dafür könnten Maßnahmen wie gezielte Mentoring-Programme für weibliche Lehrkräfte, flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitbeschäftigung sowie Förderung von Netzwerken und Austauschmöglichkeiten implementiert werden.

Es braucht außerdem eine langfristig angelegte Personalentwicklung in Schulen zur Förderung von Frauen sowie Schulleitungen, die eine gendersensible Personalentwicklung entsprechend des vorliegenden Frauenförder- und Gleichstellungsplans umsetzen.

Deutlich wird, dass es Führungsaufgabe ist, Chancengleichheit und Diversität in Führungspositionen zu fördern und damit nicht nur zur persönlichen Entwicklung von Frauen beizutragen, sondern auch zur Stärkung der Schulkultur.

Auf der Homepage des Staatlichen Schulamtes (www.schulamt-marburg.hessen.de) sind der Frauenförder- und Gleichstellungsplan und das Hessische Gleichberechtigungsgesetz eingestellt.

Marburg, 12. April 2024

Christoph Aßmann

Leiter des Staatlichen Schulamtes

Inge Kasper

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für
das päd. Personal