

**Staatliches Schulamt für den Lahn-Dill-Kreis  
und den Landkreis Limburg-Weilburg**

**HESSEN**



**Frauenförder- und Gleichstellungsplan**

**für die Lehrkräfte**

für den Zeitraum

Januar 2024 – Dezember 2029

Prognose für Januar 2024 – Dezember 2026

# 1 Einleitung

## 1.1 Vorbemerkungen

Als erstes Bundesland hat Hessen am 22. Dezember 1993 ein Gleichberechtigungsgesetz in Kraft gesetzt. Es wurde inzwischen mehrfach novelliert und ist in der jetzigen Fassung seit dem 3. August 2023 gültig. Das hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) soll die Chancengleichheit von Frauen und Männern verwirklichen, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen und die nach wie vor bestehende Unterrepräsentanz der Frauen im öffentlichen Dienst abbauen. Dies umzusetzen ist eine wichtige Aufgabe für das Staatliche Schulamt und die Schulleitungen.

Ein Instrument zur Erreichung der Ziele des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes ist die Pflicht der Dienststelle zur Erstellung eines Frauenförder- und Gleichstellungsplans. Dieser enthält u. a. verbindliche Zielvorgaben zur Besetzung vakanter bzw. frei werdender Stellen in einem festen Zeitrahmen und einen Maßnahmenkatalog zur Durchsetzung der Chancengleichheit und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Jede Dienststelle muss die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern berücksichtigen, insbesondere auch hinsichtlich der Familienarbeitsphasen zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen. Genderkompetenz als Voraussetzung für Schulmanagement und Schulentwicklung betrifft sowohl die personellen Ressourcen als auch den zielgerichteten Blick auf den geschlechtsspezifischen Umgang mit Schülerinnen und Schülern. Die Verpflichtung Genderkompetenz und Gleichberechtigung zu realisieren, wird in den nächsten Jahren für das Staatliche Schulamt weiterhin ein wichtiges Handlungsfeld sein müssen.

Wie sich dies im Einzelnen im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen und Aufstiegsmöglichkeiten der Lehrkräfte verwirklichen lässt, soll im Folgenden nach einer Bestandsaufnahme und Ist-Analyse anhand eines umfangreichen Maßnahmenkatalogs dargestellt werden.

## 1.2 Geltungsbereich

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan gilt für alle Lehrkräfte der öffentlichen Schulen im Bereich des Staatlichen Schulamtes für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg.

# Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Lehrkräfte

## Staatliches Schulamt für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg

---

Der neue Frauenförder- und Gleichstellungsplan gilt somit für 150 Schulen mit derzeit 3.118 Beamtinnen, 1.284 Beamten und einer Person mit Beamtenstatus ohne Geschlechtsangabe sowie 798 weiblichen und 290 männlichen unbefristet Tarifbeschäftigten<sup>1</sup>.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist für sechs Jahre aufgestellt (vgl. § 5 Abs. 1 HGIG). Bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthält er verbindliche Zielvorgaben für drei Jahre (vgl. § 6 Abs. 2 Nr. 3 HGIG). Nach diesem Zeitraum ist er zu überprüfen und den aktuellen Entwicklungen anzupassen (vgl. § 6 Abs. 7 HGIG). Damit jede Lehrkraft sowie Führungskraft sich über die verbindlichen Zielvorgaben und die unterstützenden Maßnahmen zur Zielerreichung informieren kann, ist der Frauenförder- und Gleichstellungsplan einschließlich des Maßnahmenkatalogs zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur geschlechtergerechten Personalentwicklung an jeder Schule auf geeignete Weise bekanntzumachen (vgl. § 7 Abs. 7 HGIG).

## 2 Statistische Auswertungen

### 2.1 Bestandsaufnahme und Analyse

Grundlagen des Frauenförder- und Gleichstellungsplans sind die Bestandsaufnahme zum Stichtag 01.01.2024 auf der Basis der Auswertung im November 2023 sowie die Analyse der Beschäftigtenstruktur (vgl. § 6 Abs. 2 Nr. 1 HGIG). Der vorliegende Plan bezieht sich auf alle verbeamteten Lehrkräfte und unbefristete TV-H-Beschäftigte der öffentlichen Schulen im Bereich des Staatlichen Schulamtes für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg. Nicht berücksichtigt sind die Schulen in privater Trägerschaft. Dafür finden aber die Staatlichen Fachschulen Berücksichtigung.

Von den 5.491 Beamtinnen und Beamten und unbefristeten Tarifbeschäftigten<sup>1</sup> sind 3.916 (71,32%) weiblich und 1.574 (28,66 %) männlich. Eine Person hat keine Geschlechtsangabe (0,02 %) gemacht. Von den 422 Führungskräften<sup>2</sup> sind 255 (60,43 %) weiblich und 167 (39,57%) männlich. Wird nun der Anteil der weiblichen Führungskräfte in Relation zu den weiblichen Beschäftigten (Beamtinnen und Tarifbeschäftigte) betrachtet, ist zu konstatieren, dass dieser nur bei 6,5 % liegt. Damit liegt er um einiges niedriger als der Anteil der männlichen Führungskräfte in Relation zu den männlichen Beschäftigten. Dieser liegt nämlich bei 10,61 %. Hierdurch wird

---

<sup>1</sup> Auswertung am 21.11.2023

<sup>2</sup> Auswertung am 21.11.2023

## Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Lehrkräfte

### Staatliches Schulamt für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg

---

deutlich, dass Männer im Vergleich zu Frauen immer noch eine bessere Chance auf eine Führungsposition haben. Zudem hat sich dieses Verhältnis in den letzten drei Jahren auch noch verschlechtert zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten bei schon vorhandener Verschlechterung gegenüber 2018.

Aus der detaillierten Ist-Analyse sind Bereiche ersichtlich, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Nach § 3 Abs. 5 HGIG sind Frauen unterrepräsentiert, wenn innerhalb einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. In dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen (vgl. § 6 Abs. 5 HGIG). Die Zielvorgabe in diesen Bereichen wird mit 51 % ausgewiesen.

Von dieser Quote kann nur in zwei Fällen abgewichen werden:

1. wenn glaubhaft nachgewiesen wird, dass nicht genügend Frauen mit der entsprechenden Qualifikation vorhanden sind oder
2. wenn ein „Unterbringungsfall“ berücksichtigt werden muss.

Die detaillierten Daten zur Ist-Analyse sowie zur Abschätzung und den Zielvorgaben sind dem Statistikeil im Anhang zu entnehmen.

Der beigefügte Statistikeil enthält eine Reihe von Kommentierungen, um die Besonderheiten im Schulbereich zu verdeutlichen (z. B. unterschiedliche Funktionen in den Besoldungsgruppen A14 und A15).

Gegliedert ist der statistische Teil des Frauenförder- und Gleichstellungsplans in folgende Schultypgruppen:

- ↳ Grundschulen
- ↳ Verbundene Schulen
- ↳ Förderschulen
- ↳ Gesamtschulen
- ↳ Gymnasien
- ↳ Berufliche Schulen
- ↳ Staatliche Fachschulen

## Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Lehrkräfte

### Staatliches Schulamt für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg

---

Die Auswertungen basieren weitgehend auf dem Zahlenmaterial, das im November 2023 zum Stichtag 01.01.2024 aus SAP gezogen wurde. Zudem ist anzumerken, dass die Bezeichnungen in den derzeit verwendeten Tabellen nicht durchgängig mit denjenigen der vorherigen Frauenförder- und Gleichstellungspläne übereinstimmen. Daher können die im Folgenden gemachten Angaben auch nur vor diesem Hintergrund betrachtet werden.

Im Rahmen der Analyse des Frauenförder- und Gleichstellungsplans für den Zeitraum vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2029 ist in den verschiedenen unten dargestellten Bereichen immer noch eine Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen bzw. wird maximal ein Anteil von 50 % erreicht. Betrachtet werden Führungspositionen sowie Stellen für Oberstudienrätinnen ohne Führungsfunktion. Unter Führungskräften/-positionen werden bspw. Schulleiterinnen und Schulleiter verstanden, deren Stellvertretungen, Förderschullehrerinnen und -lehrer als Abteilungs- oder Stufenleitungen sowie Inhaberinnen und -inhaber von Funktionsstellen zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben (siehe dazu im Detail u. a. den Erlass zur Neustrukturierung von Funktionsstellen an den allgemein bildenden Schulen und den Schulen für Erwachsene in Hessen). Bei den Beruflichen Schulen zählen zu den Führungskräften auch die Fachlehrerinnen und -lehrer für arbeitstechnische Fächer mit Koordinierungsaufgaben.

#### **Grundschulen**

Im Bereich der Grundschulen liegt keine Unterrepräsentanz bei Beschäftigten mit Führungsfunktionen im Sinne des § 3 Abs. 5 HGIG vor. Gleichwohl ist festzustellen, dass der Anteil der Frauen in Führungspositionen (86,71 %), in Relation zum Anteil der Frauen im Eingangsamts geringer ist (weibliche Lehrkräfte ohne Führungsfunktion mit einer A 12-Besoldung: 90,02 %).

Grundsätzlich kann zur Situation in den Grundschulen ausgeführt werden, dass von den 143 Führungskräften in den Grundschulen 124 (86,71 %) weiblich sind und 19 (13,29 %) männlich. Von den 124 weiblichen Führungskräften sind 22 (17,74 %) in Teilzeit beschäftigt. Bei den männlichen Kollegen hingegen niemand (0 %).

#### **Verbundene Schulen**

In den verbundenen Schulen sind von 42 Führungskräften 22 (52,38 %) weiblich und 20 (47,62%) männlich. Von den 22 weiblichen Führungskräften sind 2 (9,09 %) in Teilzeit beschäftigt. Bei den männlichen Kollegen hingegen niemand (0 %).

## Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Lehrkräfte

### Staatliches Schulamt für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg

Besoldungs- gruppe	Funktion	Anteil weiblich 2024	Anteil weiblich 2021	Anteil weiblich 2018	Anteil weiblich 2013	Anteil weiblich 2007
A 15	Schulleiterin	0,0 %	0,0 %	37,5 %	17 %	30,8 %
A 14	Schulleiterin	33,33 %	33,3 %	0,0 %	45 %	25,0 %
A 14	Vertreterin	45,45 %	45,45 %	60,00 %		

Bei der Analyse der Zahlen sticht insbesondere die Entwicklung im Bereich der A 15-Besoldung negativ hervor. Der Prozentsatz der Schulleiterinnen mit dieser Besoldung ist auf 0 % gesunken. Hier sind Personalentwicklungsmaßnahmen vorzusehen, um Frauen zu identifizieren, sie zu motivieren und dabei zu unterstützen, sich auf eine entsprechende frei werdende Funktionsstelle langfristig vorzubereiten, da in den nächsten Jahren keine jetzt schon vorhersagbaren Vakanzen eintreten werden.

Ebenfalls auffällig ist der nach wie vor anhaltende fast 15 %-ige Rückgang im Bereich der stellvertretenden Schulleiterinnen mit einer A 14-Besoldung seit 2018. Auch hier sind Personalentwicklungsmaßnahmen im oben genannten Sinne notwendig.

Positiv ist hingegen zu vermerken, dass im Bereich A 13-Schulleitungsaufgaben die Unterrepräsentanz von Frauen beseitigt wurde.

#### **Förderschulen**

In den Förderschulen sind von 40 Führungskräften 25 (62,5 %) weiblich und 15 (37,5 %) männlich. Von den 25 weiblichen Führungskräften sind 7 (28 %) in Teilzeit beschäftigt. Bei den männlichen Kollegen hingegen niemand (0 %).

Besoldungs- gruppe	Funktion	Anteil weiblich 2024	Anteil weiblich 2021	Anteil weiblich 2018	Anteil weiblich 2013	Anteil weiblich 2007
A 14	Stv. Schulleiterin	0,0 %	44,01%	21,61 %	44 %	42,8 %

Im Bereich der Stellvertretenden Schulleitungen mit einer A14-Besoldung zum Stichtag 01.01.2024 liegt der Anteil der Frauen bei 0 %. Hier ist darauf hinzuwirken, dass im Zuge der anstehenden Stellenbesetzungen wieder Frauen motiviert, qualifiziert und ausgewählt werden. Ein Mangel in diesem Bereich kann zu einem Mangel an weiblichen Führungskräften und einem

## Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Lehrkräfte

### Staatliches Schulamt für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg

---

Laufbahnnachteil bei Bewerbungen auf Spitzenpositionen führen. Eine Besetzung dieser Funktionsstellen mit Frauen kann dazu dienen, den von 70,5 % auf 62,5 % gesunkenen Gesamtanteil der weiblichen Führungskräfte wieder zu erhöhen. Zudem sollten weiterhin entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen auch in allen anderen Bereichen erfolgen, um wieder in die Richtung des Anteils der weiblichen Lehrkräfte ohne Führungsfunktion zu kommen.

#### Gesamtschulen

In den Gesamtschulen sind von 92 Führungskräften 42 (45,65 %) weiblich und 50 (54,34 %) männlich. Von den 42 weiblichen Führungskräften sind 8 (19,05 %) in Teilzeit beschäftigt. Bei den männlichen Kollegen hingegen ist es eine Person (2 %).

Besoldungs- gruppe	Funktion	Anteil weiblich 2024	Anteil weiblich 2021	Anteil weiblich 2018	Anteil weiblich 2013	Anteil weiblich 2007
A 16	Schulleiterin	50,00 %	33,33 %	33,33 %	25,0 %	0,0 %
A 15	Stv. Schulleiterin	17,65 %	14,29 %	38,46 %	13,0 %	14,8 %
A 15	Schulleitungsaufgaben	0,0 %	14,29 %	50,00 %		

Im Bereich der A16-Schulleiterinnen und Schulleiter besteht derzeit keine Unterrepräsentanz. Jedoch sind derzeit auch nur zwei entsprechende Stellen besetzt. Im Bereich der A-15-Schulleiterinnen hat sich die Situation in den vergangenen drei Jahren bei anhaltendem niedrigem Niveau marginal verbessert. Bei den Funktionsstellen mit einer A 15-Besoldung für Schulleitungsaufgaben ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten sogar auf 0,0 % gefallen. Identifizierung, Motivation und Unterstützung von weiblichen Lehrkräften sind in den beiden letztgenannten Bereichen sehr wichtig.

Positiv gilt es hingegen zu vermerken, dass die Unterrepräsentanz von weiblichen Lehrkräften bei den Oberstudienrätinnen-Beförderungsstellen beseitigt ist. Das Gleiche gilt im Übrigen auch für die Funktionsstellen im Bereich A 14 (Oberstudienrätin/Rektorin). Der Prozentsatz entspricht in beiden Bereichen zwar noch nicht dem Anteil der weiblichen Lehrkräfte mit einer A 13-Besoldung an Gesamtschulen, aber eine Entwicklung in die richtige Richtung kann festgestellt werden.

#### Gymnasien

In den Gymnasien sind von 29 Führungskräften 14 (48,28 %) weiblich und 15 (51,72 %) männlich. Von den 14 weiblichen Führungskräften sind 2 (14,29 %) in Teilzeit beschäftigt. Bei den männlichen Kollegen hingegen niemand (0 %).

## Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Lehrkräfte

### Staatliches Schulamt für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg

Besoldungs- gruppe	Funktion	Anteil weiblich 2024	Anteil weiblich 2021	Anteil weiblich 2018	Anteil weiblich 2013	Anteil weiblich 2007
A 16	Schulleiterin	40,00 %	40,00 %	40,00 %	40,0 %	44,4 %
A 15	Schulleiterin	0,0 %	0,0 %			
A 14	Oberstudienrätin	44,02 %	42,36 %	42,77 %	35,0 %	21,9 %

Da es im Schulamtsbezirk nur eine A 15-Stelle für einen Schulleiter oder eine Schulleiterin gibt und diese mit einem Mann besetzt ist, liegt der Frauenanteil derzeit bei 0 %.

Positiv hervorzuheben ist die Beseitigung der Unterrepräsentanz bei den A 15-Stellen für Schulleitungsaufgaben. Im Bereich der Oberstudienrätinnen-Stellen liegt weiterhin eine Unterrepräsentanz vor. Jedoch ist ein geringfügiger Zuwachs des Frauenanteils zu verzeichnen.

Der Prozentsatz entspricht in beiden zuletzt genannten Bereichen zwar noch nicht dem Anteil der weiblichen Lehrkräfte mit einer A 13-Besoldung an Gymnasien, aber eine Entwicklung in die richtige Richtung kann auch hier festgestellt werden.

#### **Berufliche Schulen**

In den beruflichen Schulen sind von 62 Führungskräften 26 (41,94 %) weiblich und 36 (58,06 %) männlich. Von den 26 weiblichen Führungskräften sind 2 (7,69 %) in Teilzeit beschäftigt. Bei den männlichen Kollegen ist es hingegen nur eine Person (2,78 %).

Besoldungs- gruppe	Funktion	Anteil weiblich 2024	Anteil weiblich 2021	Anteil weiblich 2018	Anteil weiblich 2013	Anteil weiblich 2007
A 16	Schulleiterin	37,50 %	33,33 %	42,86 %	33 %	0,0 %
A 15	Stv. Schulleiterin	42,85 %	37,50 %	83,33 %		
A15	Schulleitungsaufgaben	36,80 %	46,78 %	48,20 %	41 %	18,6 %
A 14	Oberstudienrätin	50,06 %	48,45 %	42,27 %	39 %	25,2 %

Die Situation im Hinblick auf den Frauenanteil bei den Funktionsstellen der Beruflichen Schulen ist differenziert zu betrachten. Bei den A 16-Stellen für Schulleiterinnen und Schulleiter - hat sich

## Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Lehrkräfte

### Staatliches Schulamt für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg

---

der Anteil der Schulleiterinnen leicht verbessert im Vergleich zum Jahr 2021. Dies ist jedoch lediglich auf die Vakanz einer entsprechenden Stelle zurückzuführen.

Bei den Stellen für Stellvertretende Schulleiterinnen und Schulleiter ist der Anteil leicht gestiegen, jedoch noch weit entfernt vom Niveau im Jahre 2018.

Der Anteil der Kolleginnen, die eine A-15-Stelle zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben bekleiden, ist weiterhin gesunken und zwar noch unter den Wert des Jahres 2013.

Positiv ist die prozentuale Steigerung im Bereich der A-14-Stellen hervorzuheben. Hier konnte die Unterrepräsentanz beseitigt werden.

Dieser positive Trend sollte sich künftig auch bei der Besetzung der Funktionsstellen widerspiegeln, um eine Umkehr negativ zu betrachtender Sachverhalte und die Beseitigung von Unterrepräsentanzen herzustellen. Personalentwicklungsmaßnahmen sind weiterhin erforderlich in Bezug auf die Erhöhung des Frauenanteils bei den oben genannten Positionen. Zudem sollten Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung ausgelotet und forciert werden.

#### Staatliche Fachschulen

In den Staatlichen Fachschulen sind von 14 Führungskräften 2 (14,29 %) weiblich und 12 (85,71%) männlich. Von den Führungskräften ist niemand in Teilzeit beschäftigt.

Besoldungsgruppe	Funktion	Anteil weiblich 2024	Anteil weiblich 2021	Anteil weiblich 2018	Anteil weiblich 2013	Anteil weiblich 2007
A 16	Schulleiterin	0,00%				
A 15	Schulleiterin	0,00%	0,00 %			
A 15	Stv. Schulleiterin	0,00%	0,00 %	0,00 %	0,0 %	
A 15	Schulleitungsaufgaben	0,00%	0,00 %	0,00 %	0,0 %	
A 14	Stv. Schulleiterin	100%	0,00 %			
A 14	Schulleitungsaufgaben	0,00 %				
A 12	Koordinatorin	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,0 %	
A 14	Oberstudienrätin	18,39 %	6,56 %	6,67 %	18,0 %	
E 11	Koordinatorin	100 %				

## **Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Lehrkräfte**

### **Staatliches Schulamt für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg**

---

Im Bereich der Staatlichen Fachschulen gibt es weiterhin dringenden Handlungsbedarf. Positiv zu vermerken gilt es jedoch, dass eine Kollegin derzeit in der Besoldungsgruppe A 14 die Funktion einer stellvertretenden Schulleiterin wahrnimmt. Weiterhin gibt es in der Entgeltgruppe E 11 eine Kollegin, die die Funktion einer Koordinatorin ATF innehat.

Auch bei den A 14-Oberstudienrätinnen-Stellen ist der Anteil trotz Steigerung in den letzten drei Jahren immer noch gering.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass es in einigen Bereichen gelungen ist, Verbesserungen zu erzielen. Jedoch gibt es auch Bereiche, in denen statt einer Steigerung des Frauenanteils Senkungen zu verzeichnen sind. Zudem gilt es festzuhalten, dass in vielen Besoldungsgruppen und Funktionen noch immer Unterrepräsentanzen vorliegen. Äußerst schwerwiegend ist die Situation an den Staatlichen Fachschulen. Hier ist weiterhin - trotz Verbesserungen - dringender Handlungsbedarf gegeben. Um das Ziel zu erreichen, Unterrepräsentanzen auszugleichen, sind auf allen Ebenen der Schulaufsicht und der Schulen besondere Maßnahmen erforderlich. Insbesondere im Teilzeitbereich besteht Handlungsbedarf. Von den 422 Führungskräften arbeiten 10,19 % in Teilzeit, wobei lediglich 4,44 % der 45 teilzeitbeschäftigten Führungskräfte männlich sind. Durch die Möglichkeit eine Funktionsstelle in Teilzeit wahrzunehmen, ließe sich der Frauenanteil erhöhen, da immer wieder Frauen mit Blick auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Tätigkeit in Vollzeit ablehnen. Hier ist nach Modellen und Möglichkeiten vor Ort zu suchen. Best Practice-Beispiele dazu sind auch im Schulamtsbezirk vorhanden.

## **2.2 Geschätzte Neubesetzungen und planmäßige Zielvorgaben**

Eine Schätzung der zu besetzenden Personalstellen sowie verbindliche Zielvorgaben für jeweils drei Jahre sind den Tabellen im Anhang ebenfalls zu entnehmen. Die geschätzte Anzahl der zu besetzenden Stellen enthält im Wesentlichen die Anzahl der zu erwartenden frei werdenden Funktionsstellen aufgrund von Pensionierungen bei Erreichen der Altersgrenze.

## **3 Unterstützende Maßnahmen**

Die Struktur des folgenden Bereichs orientiert sich an wesentlichen Elementen des § 6 HGIG.

### **3.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Das Staatliche Schulamt unterstützt die Schulen darin, den Kolleginnen und Kollegen ein größtmögliches Maß an Vereinbarkeit von Familien- und Berufsarbeit zu gewährleisten. Die Schaffung

## Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Lehrkräfte

### Staatliches Schulamt für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg

---

von entsprechenden Rahmenbedingungen dient der Mitarbeitermotivation und kann ggf. Kapazitäten freisetzen für den Unterrichtseinsatz oder die Übernahme von Funktionsstellen. Dazu gehören bspw. auch Informationen und Beratungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowohl in individueller Form für Schulleitungsmitglieder und Betroffene als auch in verschiedenen Veranstaltungen. Thematisiert werden können u. a. Inhalte zum Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit und Teilzeit in Elternzeit oder anschließende Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten sowie Pflegezeiten sowohl für die männlichen als auch die weiblichen Lehrkräfte. Die Kenntnis über vielfältige Gestaltungswege kann eine Aufteilung der Verpflichtungen auf die Ehe- / Lebenspartner und Familienangehörigen erleichtern und hilft eine ungleiche Belastung weiblicher Beschäftigter / Beamtinnen zu vermindern und so ggf. deren Unterrichtseinsatz zu erhöhen bzw. anders gestalten zu können. Beratungen bei der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten können unabhängig vom Geschlecht wahrgenommen werden.

Bei der Planung der Unterrichtsverteilung und der Stundenplangestaltung sowie der Pausenaufsicht sollte der besonderen Situation von Lehrkräften, die Kinder und / oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, Rechnung getragen werden. Beurlaubungen und Anträge auf Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen (vgl. § 14 HGIG). Umfassende Informationen zu Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubungen finden sich im „Infoblatt Beurlaubung von Beamtinnen und Beamten - Voraussetzungen und Rechtsfolgen“ sowie im „Infoblatt Teilzeitbeschäftigung für Beamtinnen und Beamte - Voraussetzungen und Rechtsfolgen“ des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport. Das Pflegezeitgesetz und Familienpflegegesetz gelten nicht unmittelbar für Beamtinnen und Beamte. Gleichwohl bestehen auch für sie entsprechende Freistellungsmöglichkeiten, die im „Infoblatt Freistellungsmöglichkeiten für Beamtinnen und Beamte für die Pflege von nahen Angehörigen“ des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport dargestellt und näher erläutert werden.

Ferner ist im Hinblick auf die Dienstbefreiung bei Erkrankung eines Kindes unter zwölf Jahren der § 16 Nr. 2 Buchstabe c HURVO unter Weitergewährung der Besoldung mit dem Ziel der Gleichbehandlung von Beamtinnen und Beamten und Tarifbeschäftigten (§ 45 Abs. 3 SGB V) großzügig auszulegen. Weiterhin bildet die „Dienstvereinbarung zwischen dem Staatlichen Schulamt für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg und dem Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer zu Inhalt und Umfang der Dienstverpflichtung von Teilzeitbeschäftigten und Ermäßigung der Dienstverpflichtung aus anderen Gründen innerhalb des Bereichs des Staatlichen Schulamts für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg“ eine wichtige Grundlage

## Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Lehrkräfte

### Staatliches Schulamt für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg

---

für die Umsetzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine Reduzierung der Dienstverpflichtung aufgrund von Teilzeitbeschäftigung oder aus anderen Gründen wirkt sich nach Maßgabe der in der Dienstvereinbarung gemachten Ausführungen nicht nur auf die Unterrichtsverpflichtung, sondern auch auf andere in der Dienstordnung genannte Dienstpflichten ermäßigend aus. Hierbei gilt es die Vorgaben bzw. Möglichkeiten sowohl bei den teilbaren als auch den nicht teilbaren Dienstpflichten zu prüfen, bspw. Pausenaufsichten, Mehrarbeit / Vertretungsunterricht, Betriebspraktika, Projekttag, Projektwochen, Elternsprechtage, Konferenzen, Prüfungen, Klassenfahrten, Einsatz im Unterricht sowie dem Recht und der Pflicht zur Fort- und Weiterbildung.

Außerdem sollen für den Wiedereinstieg nach Beurlaubung aus familiären Gründen und Elternzeit entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden, um die Vereinbarkeit mit der Familienarbeit und der Kinderbetreuung ohne große Probleme zu ermöglichen. Daher ist auch Versetzungsanträgen aus familiären Gründen nach Möglichkeit stattzugeben. Die Rückkehr aus der Elternzeit ist von der Schulleitung langfristig bei der Unterrichtsverteilung zu berücksichtigen. Für Kolleginnen und Kollegen, die Elternzeit in Anspruch nehmen, ist sicherzustellen, dass eine Rückkehr an ihre frühere Schule / Stammschule ermöglicht wird. Sollte an dieser Schule eine Abordnung oder Versetzung notwendig sein, ist darauf zu achten, dass im Rahmen der Abordnungs- bzw. Versetzungsentscheidung die besonderen Belange der Rückkehrerinnen bzw. Rückkehrer im Vergleich zu den anderen Lehrkräften berücksichtigt werden. Ferner kann die Information über Stillzeiten und die für die Beteiligten zufriedenstellende Gestaltung die Rückkehr junger Mütter in das Berufsleben erleichtern. Darüber hinaus sind überproportionale Belastungen von Teilzeitbeschäftigten wegen der Wahrnehmung von nicht teilbaren Dienstpflichten in anderen Bereichen auszugleichen.

Teilzeitbeschäftigung und zu leistende Familienarbeit darf nicht zur Benachteiligung bei der Bewerbung um Funktions- und Beförderungsstellen führen. Das heißt auch, dass Maßnahmen zur Personalentwicklung im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten so anzubieten sind, dass auch Beschäftigten mit Familienaufgaben die Teilnahme möglich ist. Soweit erforderlich, sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zusätzliche Maßnahmen anzubieten, die den zeitlichen und räumlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familienaufgaben entsprechen. (vgl. § 12 Abs. 5 HGIG)

In Ausschreibungen ist nach § 9 Abs. 2 Satz 1 HGIG grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann. „Dies gilt auch für Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen.“ (§ 9 Abs. 2 Satz 2 HGIG) In den

Überprüfungsverfahren bei schulbezogenen Stellenausschreibungen (Einstellungen, Oberstudienrats- und Oberstudienrätinnen-Stellen, Funktionsstellen) sind Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder geplanten Elternzeit und danach, wie die Familienaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, unzulässig (vgl. § 10 Abs. 2 HGIG). Es müssen selbstverständlich schwangere Frauen und Kolleginnen in Elternzeit eingestellt werden.

Beamtinnen und Beamte, die sich für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung und/oder langfristigen Beurlaubung interessieren und sich über die Voraussetzungen und Rechtsfolgen informieren wollen, sollten sich an ihre jeweilige Dienststelle wenden. § 67 Abs. 1 HBG verpflichtet die Dienststelle, auf die Folgen einer Teilzeitbeschäftigung / langfristigen Beurlaubung, insbesondere für Ansprüche auf Grund beamtenrechtlicher Regelungen, hinzuweisen, bspw. im Hinblick auf die Beihilfe sowie die versorgungsrechtlichen Auswirkungen / Ruhegehaltsfähigkeit etc.

### **3.2 Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung**

Um qualifizierte Frauen bis in die Spitzenpositionen zu fördern, muss zunächst auch eine Stärkung der Basis erfolgen. Hierzu bieten sich verschiedene Möglichkeiten an. Im § 6 Abs. 4 HGIG werden beispielhaft zehn Maßnahmenbereiche benannt, von denen im Folgenden neun konkretisiert werden.

#### **3.2.1 Potentialerkennung und –förderung**

Schulleitungen und Fortbildungsbeauftragte haben an dieser Stelle eine zentrale Aufgabe und sind aufgefordert, auf Weiterqualifizierungsmöglichkeiten hinzuweisen, insbesondere auf die diversen Reihen zur Qualifizierung für die verschiedenen Führungsebenen. Zu erwähnen sind hier: QSH – Vor Amt – Mittlere Führungsebene mit den Themenschwerpunkten Verwaltungshandeln und Schulrecht, Rolle und Kommunikation sowie Unterrichtsentwicklung; QSH – Vor Amt – Schulleitung mit den Themenschwerpunkten Kommunikation und Leitung, unterrichtswirksame Führung, Qualitätssicherung und Gestaltung von Veränderungsprozessen (in Kooperation mit der Heraeus Bildungsstiftung); QSH – Neu im Amt mit den Themenschwerpunkten Rolle und Selbstwirksamkeit, Kommunikation, Gestaltung von Veränderungen sowie wiederkehrende Aufgaben im Jahresplan auch in Zusammenarbeit mit dem Staatlichen Schulamt (Planspiel) sowie QSH – Im Amt: Auch für erfahrene Schulleiterinnen und Schulleiter wird es künftig ein Qualifizierungsangebot geben, welches Schulleiterinnen und Schulleiter dabei unterstützen soll, ihre Führungskompetenzen und ihre Führungspersönlichkeit weiterzuentwickeln. Im Fokus der Konzeption stehen ein hoher Praxisbezug und die Aktivierung von Erfahrungswissen bei der Auseinandersetzung mit Themen wie Lösungsorientierte Kommunikation und Krisenmanagement. Thematisiert

## Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Lehrkräfte

### Staatliches Schulamt für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg

---

werden ferner die Zusammenarbeit von Schule und Bildungsverwaltung, einzelne Aspekte von Schulrecht und Schulbudget sowie der Gestaltung des digitalen Wandels.

Vor allem Schulleitungen sollten hinsichtlich Leitungsfunktionen fördernd wirken. Dies gilt auch für Hinweise an teilzeitbeschäftigte Kolleginnen und deren Förderung. Es ist weiterhin darauf zu achten, dass mehr Frauen als bisher zu Oberstudienrätinnen ernannt werden, um ihre Chancengleichheit für eventuelle Bewerbungen zu wahren.

Das Staatliche Schulamt unterstützt folgende Maßnahmen zur Verbesserung der Aufstiegsbedingungen für weibliche Lehrkräfte:

- ↳ Laufbahnberatung durch die schulfachlichen Dezernentinnen und Dezernenten, auch in Zusammenarbeit mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- ↳ Beratung nicht ausgewählter Bewerberinnen in einem Perspektiv- / Fördergespräch sowie Hinweise auf geeignete Qualifizierungsangebote und ggf. andere Vakanzen
- ↳ Unterstützung von Abordnungs- oder Versetzungswünschen weiblicher Lehrkräfte an Institutionen der Bildungsverwaltung zur beruflichen Weiterqualifizierung
- ↳ Abordnungen an das Staatliche Schulamt zu mindestens 50 % durch Frauen
- ↳ Verstärkte Heranziehung von weiblichen Lehrkräften als Protokollantinnen in Prüfungsverfahren

#### 3.2.2 Entwicklung von Personalauswahlkriterien

Eine Sensibilisierung für gendergerechte Personalauswahl bei Entscheidungsträgern (Schulleitungen, Dezernate der SSÄ, Referate des HKM) ist eine Grundvoraussetzung und muss durchgängig erfolgen.

Ferner sollten in Prüfungsverfahren zur Auswahl von Funktionsstelleninhaberinnen und -inhabern Genderkompetenz und Kenntnisse in den Bereichen Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit und Teilzeitbeschäftigung thematisiert und überprüft werden.

#### 3.2.3 Fortbildungsmaßnahmen

Da Frauen in Führungspositionen nach wie vor in vielen Bereichen unterrepräsentiert sind, kommt der Fortbildung der Frauen, die eine Funktionsstelle anstreben, eine besondere Bedeutung zu. „Solange Frauen in Personalstellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind, ist ihnen mindestens ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle entsprechend die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen einzuräumen. Dies ist in den Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufzunehmen.“ (§ 12 Abs. 3 HGIG)

## Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Lehrkräfte

### Staatliches Schulamt für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg

---

Dabei ist die Einhaltung des § 12 Abs. 1 Satz 1 HGIG einzufordern: „Die Dienststellen haben bei Maßnahmen zur Personalentwicklung die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Leitprinzipien zugrunde zu legen.“

Die genannten Leitprinzipien sind in Fortbildungsveranstaltungen für Verantwortliche für Personalentwicklung, Personalverwaltung sowie Organisations- und Leitungsaufgaben zu behandeln (§ 12 Abs. 2 HGIG).

Zudem plant, gestaltet und organisiert die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte auf der Grundlage des § 12 Abs. 3 HGIG Fortbildungsmaßnahmen, die auf die Übernahme von Funktionen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten.

Bei allen Fortbildungsveranstaltungen ist es wichtig, den Focus auf regionale Veranstaltungen zu legen, denn gerade für Frauen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist die Organisation der Betreuung einfacher, wenn Fortbildungen vor Ort angeboten werden. Ferner sollte darauf hingewiesen werden, dass „durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen [entstehende] unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren oder von Angehörigen deren Pflegebedürftigkeit durch ein ärztliches Zeugnis oder eine Bescheinigung im Sinne des § 63 Abs. 1 Satz 3 des Hessischen Beamtengesetzes nachgewiesen ist,“ erstattet werden (§ 12 Abs. 4 HGIG). Die Antragstellerinnen und Antragsteller reichen ihre Anträge (entsprechendes Formular ist zu verwenden) innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat nach der Veranstaltung – Lehrerinnen und Lehrer sowie sozialpädagogische Fachkräfte auf dem Dienstweg über die Schulleiterin bzw. den Schulleiter – bei dem jeweiligen Staatlichen Schulamt ein. Die Auszahlung des Betrages wird von der Hessischen Bezügestelle (HBS) erfolgen. Bei der Erstattung wird das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG) in der jeweils gültigen Fassung zugrunde gelegt.

Die Schulleitungen sind aufgefordert, mit Lehrkräften vor der Elternzeit ein ausführliches Gespräch darüber zu führen, wie die berufliche Handlungsfähigkeit erhalten bzw. erweitert werden kann. Beschäftigten, die zur Wahrnehmung von Familienaufgaben beurlaubt sind, werden von ihrer Beschäftigungsdienststelle und der Dienststelle, die den sie betreffenden Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgestellt hat, kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse bei vorübergehendem Personalbedarf der Dienststelle vorrangig angeboten. Die Dienststelle soll durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf

## **Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Lehrkräfte**

### **Staatliches Schulamt für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg**

---

und den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern. Soweit in dem jeweiligen Beruf erforderlich, werden ihnen auch Fortbildungen angeboten, die zur Erhaltung und Anpassung ihrer Qualifikation geeignet sind. Die aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten sollen von der Dienststelle auf Wunsch über Stellenausschreibungen informiert werden. (§ 14 Abs. 5 HGIG)

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Sie werden bei der Gewährung freiwilliger sozialer Leistungen Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen steht der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen. (§ 14 Abs. 7 HGIG)

#### **3.2.4 Übertragung von qualifizierenden Aufgaben**

Um potentiell geeignete Frauen bis in die Spitzenpositionen zu fördern, sollten die Schulleiterinnen und Schulleiter geeigneten Kolleginnen die Mitarbeit in Arbeits- und Projektgruppen oder Vertretungstätigkeiten in höherwertigen Aufgaben ermöglichen. Dies trifft auch für teilzeitbeschäftigte Kolleginnen zu. Grundsätzlich gilt in diesem Zusammenhang die Beachtung des § 17 Abs. 5 LDO, nach dem bei der Übertragung besonderer Aufgaben an die Lehrkräfte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vor der Beteiligung des Personalrats und der Gesamtkonferenz Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben ist.

#### **3.2.5 Teilzeitbeschäftigung in Führungsfunktion**

An dieser Stelle sei auf die Ausführungen im Gliederungspunkt 3.1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf verwiesen und die dort gemachten Aussagen zur Teilzeitbeschäftigung in Führungsfunktion.

#### **3.2.6 Familienfreundliche Rotationsmöglichkeiten**

Bei der Unterstützung von Abordnungs- oder Versetzungswünschen weiblicher Lehrkräfte an Institutionen der Bildungsverwaltung zur beruflichen Weiterqualifizierung sollte es Selbstverständlichkeit sein, dass die familiäre Situation der Kolleginnen berücksichtigt und nach Lösungsmöglichkeiten im Hinblick auf die Gestaltung gesucht wird.

#### **3.2.7 Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben**

Auch zu diesem Bereich der geschlechtergerechten Personalentwicklung sind bereits Aussagen im Gliederungspunkt 3.1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie im Punkt 3.2.3 Fortbildungsmaßnahmen getroffen worden.

#### **3.2.8 Einflussnahme auf die Führungskultur**

Wie bereits im Gliederungspunkt „Fortbildungsmaßnahmen“ erwähnt, sind die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Leitprinzipien in den Fortbildungsveranstaltungen für Verantwortliche für Personalentwicklung, Personalverwaltung sowie Organisations- und Leitungsaufgaben zu behandeln (§ 12 Abs. 2 HGIG). Weiterhin können Schulleiterdienstversammlungen als Foren genutzt werden, um durch Informationen einen positiven Einfluss auf die Führungskultur zu nehmen. Auch die Angebote der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, bspw. Fortbildungen oder individuelle Beratungen und Informationen, bieten für Führungskräfte Chancen, hinsichtlich der genannten Leitprinzipien einen größeren Aktionsradius zu erwerben und Handlungsspielräume zu entdecken.

#### **3.2.9 Beurteilungswesen: Anerkennung der Unterschiede in den Erwerbsbiographien**

Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Dies gilt ebenfalls, wenn Familienaufgaben neben der Unterrichts- bzw. Funktionsstellentätigkeit wahrgenommen wurden (vgl. § 11 Abs. 1 HGIG). Es wäre deshalb zielführend, wenn Frauen dies in ihren Bewerbungen hinreichend deutlich machen und sie auf diese Möglichkeit hingewiesen werden. Ein Blick in die anhängenden Tabellen belegt eindrucksvoll, dass ein überaus großer Anteil der Teilzeitbeschäftigten weiblich ist. Ferner ist anzumerken, dass - wie oben bereits ausgeführt - von den teilzeitbeschäftigten Führungskräften sogar 95,56 % Frauen sind.

### **4 Ausblick**

Eine pauschale Betrachtung über alle Schulformen hinweg zeigt, dass 60,43 % der 422 Führungskräfte weiblich sind. Die vertiefte Analyse ergibt jedoch ein sehr viel differenzierteres Bild sowohl im Hinblick auf die einzelnen Schulformen als auch die einzelnen Besoldungsgruppen und Führungspositionen innerhalb der jeweiligen Schulformen. Es wird deutlich, dass sich in den vergangenen Jahren leider in einigen Bereichen eine Senkung des Anteils der Frauen in den

## **Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Lehrkräfte**

### **Staatliches Schulamt für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg**

---

verschiedenen Ebenen ergeben hat und zudem noch immer keine Erfüllung der Zielvorgaben des HGIG. In den im Abschnitt 2.1 genannten Bereichen sind daher noch Verbesserungen anzustreben, um die Zielsetzungen des HGIG zu erfüllen. Eine wesentliche Verantwortung zur Umsetzung der dazu notwendigen Maßnahmen aus dem im Abschnitt 3 dargestellten Maßnahmenkatalog sowie weiterer situationsadäquater Problemlösungen kommt hier den Schulleitungen und dem Staatlichen Schulamt zu. Aber auch die betroffenen Lehrkräfte haben das Recht, sich zu informieren und die ihre Situation verbessernden Maßnahmen gemäß den rechtlichen Rahmenbedingungen einzufordern.

Ferner wäre es wichtig und auch im Interesse der Schülerinnen und Schüler, wenn mehr männliche Lehrkräfte motiviert würden, insbesondere an den Grundschulen zu unterrichten.

Weiterhin sind insbesondere der hohe Anteil von Frauen bei den teilzeitbeschäftigten Lehrkräften und die hohe Quote (95,56 %) der weiblichen Führungskräfte bei den teilzeitbeschäftigten Führungskräften auffällig. Hier gilt es insbesondere männliche Lehr- und Führungskräfte dafür zu begeistern, im Interesse einer gendergerechten Aufteilung Familienaufgaben zu übernehmen und deutlich werden zu lassen, dass eine Teilzeitbeschäftigung kein Karrierehindernis darstellen muss.

#### **Anhang**

Statistik: Ist-Analyse zum Stichtag 01.01.2024  
Abschätzung 2024 - 2026