

---

Staatliches Schulamt für den Landkreis Fulda

HESSEN



---

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

01.01.2024 – 31.12.2029

Ist-Analyse und Abschätzung für 01.01.2024 – 31.12.2026

## **Inhaltsverzeichnis**

- 1 Einleitung
  - 1.1 Vorbemerkung
  - 1.2 Geltungsbereich
- 2 Statistische Auswertungen
  - 2.1 Bestandaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur
    - 2.1.1 Grundschulen
    - 2.1.2 Verbundene Schulen
    - 2.1.3 Förderschulen
    - 2.1.4 Gymnasien
    - 2.1.5 Gesamtschulen
    - 2.1.6 Berufliche Schulen
- 3 Prognose für den Zeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2025
- 4 Unterstützende Maßnahmen zur Frauenförderung
  - 4.1 Vereinbarkeit Familie und Beruf
  - 4.2 Potentialerkennung und –förderung
  - 4.3 Entwicklung von Personalauswahlkriterien
  - 4.4 Fortbildungsmaßnahmen
  - 4.5 Übertragung von qualifizierenden Aufgaben
  - 4.6 Einflussnahme auf Führungskultur
  - 4.7 Veränderung des Beurteilungswesens unter Anerkennung der Unterschiede in den Erwerbsbiographien
- 5 Ausblick

# 1 Einleitung

## 1.1 Vorbemerkung

Als erstes Bundesland hat Hessen am 22. Dezember 1993 ein Gleichberechtigungsgesetz in Kraft gesetzt. Es wurde inzwischen mehrmals novelliert und ist in der jetzigen Fassung seit dem 01.01.2016 in Kraft. Eine erneute Novellierung erfolgte am 21.07.2023. Diese tritt am 01.01.2024 in Kraft. Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) soll seit 30 Jahren die Chancengleichheit von Frauen und Männern verwirklichen, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer beitragen sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen im öffentlichen Dienst abbauen.

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.“ (§ 1HGIG)

Zur Erreichung der Ziele des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes ist die Dienststelle in der Pflicht einen Frauenförder- und Gleichstellungsplan (§ 5 HGIG) zu erstellen. Dieser enthält u.a. verbindliche Zielvorgaben zur Besetzung vakanter bzw. freiwerdender 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 Familienphasen zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftiger 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 Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein durchgängiges Leitprinzip im Staatlichen Schulamt für den Landkreis Fulda, dem als Querschnittsaufgabe nachgekommen wird.

Nach einer Bestandsaufnahme und einer Ist-Analyse wird anhand eines Maßnahmenkatalogs dargestellt, wie sich dies im Einzelnen im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen und Aufstiegsmöglichkeiten der Lehrkräfte verwirklichen lässt.

## **1.2 Geltungsbereich**

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan gilt für alle Lehrkräfte der öffentlichen Schulen im Bereich des Staatlichen Schulamts für den Landkreis Fulda und somit für 87 Schulen mit derzeit 1266 Beamtinnen und 589 Beamten sowie 206 weiblichen und 94 männlichen Tarifbeschäftigten.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wird für jeweils sechs Jahre aufgestellt. Bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthält er verbindliche Zielvorgaben für drei Jahre. Nach diesem Zeitraum ist zu überprüfen und der aktuellen Entwicklung anzupassen. Damit sich jede Lehrkraft und Führungskraft über die verbindlichen Zielvorgaben und die unterstützenden Maßnahmen zur Zielerreichung informieren kann, wird der Frauenförder- und Gleichstellungsplan auf der Homepage des Staatlichen Schulamtes Fulda veröffentlicht und an jeder Schule auf geeignete Weise bekanntgemacht.

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

## **2 Statistische Auswertungen**

### **2.1 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur**

Grundlage ist eine Bestandsaufnahme getrennt nach Schulformen und Geschlecht sowie eine Analyse der Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 01.01.2024 auf der Basis der SAP-Daten vom 14.11.2023. (§ 6 Abs. 2 Nr. 1 HGIG). Der vorliegende Plan bezieht sich auf alle verbeamteten Lehrkräfte und unbefristet Beschäftigten der öffentlichen Schulen im Bereich des Staatlichen Schulamtes für den Landkreis Fulda. Zurzeit gibt es im Schulamtsbezirk Fulda 102 Schulen, davon 15 in privater Trägerschaft.

Die öffentlichen Schulen gliedern sich in:

- 55 Grundschulen
- 12 Verbundene Schulen (Grund- und Hauptschulen, Grund- Haupt- und Realschulen und Realschulen)

- 8 Förderschulen
- 5 Gymnasien
- 3 Gesamtschulen
- 4 Berufliche Schulen

In den verschiedenen Schulformen sind 2191 Beschäftigten tätig. 1891 (86 %) sind Beamtinnen und Beamte und 300 (14 %) Tarifbeschäftigte, von denen 206 (69 %) weiblich und 94 (31 %) männlich sind.

Die nachfolgenden Angaben stützen sich auf die Ist-Analyse der Beamtinnen und Beamten.

Die verbeamteten 1891 Lehrkräfte teilen sich nach Frauen und Männern wie folgt auf: 1302 sind weiblich (69%) und 589 männlich (31%) Von den 685 (37 %) in Teilzeit arbeitenden Lehrkräften sind 93 % weiblich.

<b>Teilzeitbeschäftigung Frauen</b>						
<b>Schulform</b>	Anzahl Lehrkräfte	Lehrkräfte in TZ in %	Frauenanteil der TZ-Kräfte in %	Anzahl Frauen in Führung	Anzahl TZ von Frauen in Führung	TZ von Frauen in Führung in %
Grundschulen	474	53	99	68	17	25
Verbundschulen	458	31	94	21	4	19
Förderschulen	191	35	99	14	5	36
Gymnasien	301	31	83	5	2	40
Gesamtschulen	140	34	90	5	2	40
Berufliche Schulen	327	26	80	15	0	0
<b>Gesamt/Durchschnitt</b>	<b>1891</b>	<b>37</b>	<b>93</b>	<b>128</b>	<b>30</b>	<b>23</b>

Von den 221 Führungskräften sind 128 weiblich (58%) und 93 männlich (42%)

Betrachtet man den Anteil der weiblichen Führungskräfte in Relation zu den weiblichen Lehrkräften ist festzustellen, dass dieser bei 9,8 % liegt. Damit liegt er um einiges niedriger als der Anteil der männlichen Führungskräfte in Relation zu den männlichen Lehrkräften, der bei 15,7 % liegt.

<b>Führungskräfte</b>					
<b>Schulform</b>	Anzahl Lehrkräfte	Anzahl Lehrkräfte/ Frauen	Anzahl Führungskräfte	Anzahl Führungskräfte Frauen	Führungskräfte Frauen in %
Grundschulen	474	428	79	68	86
Verbundschulen	458	305	41	21	51
Förderschulen	191	156	28	14	50
Gymnasien	301	172	25	5	20
Gesamtschulen	140	82	14	5	36
Berufliche Schulen	327	159	34	15	44
<b>Gesamt/Durchschnitt</b>	<b>1891</b>	<b>1302</b>	<b>221</b>	<b>128</b>	<b>58</b>

Aus der IST-Analyse sind Bereiche ersichtlich, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Nach § 3 Abs. 5 HGIG sind Frauen unterrepräsentiert, „wenn innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauen- und Gleichstellungsplanes in einer Entgeltgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.“ Nach 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 (§ 6 Abs. 6 HGIG).

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 Statistikteil im Anhang zu entnehmen. Die Auswertungen sind auf der Grundlage von Daten aus SAP Stand 14.11.2023 zum Stichtag 01.01.2024 erstellt worden.

Im Rahmen der Analyse des Frauenförder- und Gleichstellungsplans für den Zeitraum vom 01.01.24 bis zum 31.12.2028 ist in den verschiedenen unten dargestellten Bereichen, mit Ausnahme der Grundschulen und Verbundschulen, eine Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen. Betrachtet werden Führungspositionen sowie Stellen für Oberstudienrätinnen und Oberstudienräten ohne Führungsfunktion. Unter Führungskräften/-positionen werden bspw. Schulleiterinnen und Schulleiter verstanden, deren Stellvertretungen, Förderschullehrerinnen und –lehrer als Abteilungs- und Stufenleitungen sowie Inhaberinnen und Inhaber von Funktions-

stellen zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben verstanden. Bei den beruflichen Schulen zählen zu den Führungskräften auch die Fachlehrerinnen und Fachlehrer mit Koordinierungsaufgaben.

Die folgenden Teilabschnitte gehen auf die einzelnen Schulformen ein. Unter den Verbundschulen sind Grund- und Hauptschulen, Grund- Haupt- und Realschulen und eine reine Realschule zusammengefasst. Zunächst wird auf die Teilzeitbeschäftigung der Führungskräfte eingegangen. Anhand einer Tabelle wird die Aufteilung der Führungskräfte nach Funktionen bzw. Besoldung getrennt nach Frauen und Männern verdeutlicht. Bei Schulformen mit A 14 Beförderungsstellen werden diese ebenfalls aufgeführt.

Die beiden darauffolgenden Diagramme dienen der Verdeutlichung der Aufteilung der Besoldung/Funktionen zwischen Frauen und Männern. Hierbei werden Besoldungsstufen (z.B. A 14 und A 14 + Z) bei den Säulendiagrammen zusammengefasst. Die Kreisdiagramme ermöglichen eine Einschätzung der Frauen und Männer in Führungsposition/Beförderungsstellen im Verhältnis zu den in der Schulform tätigen Lehrkräfte.

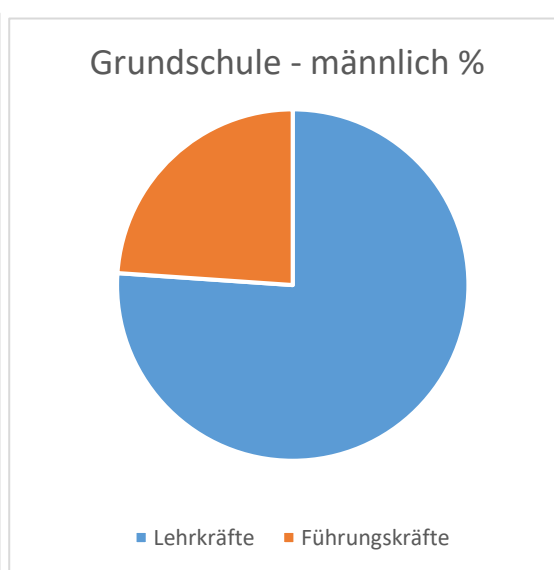
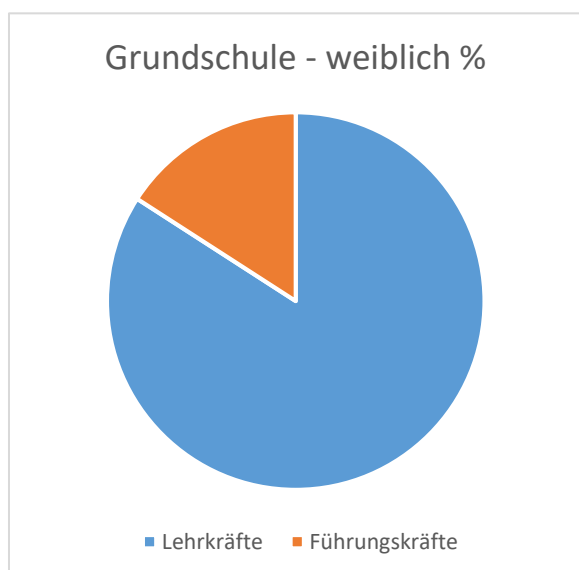
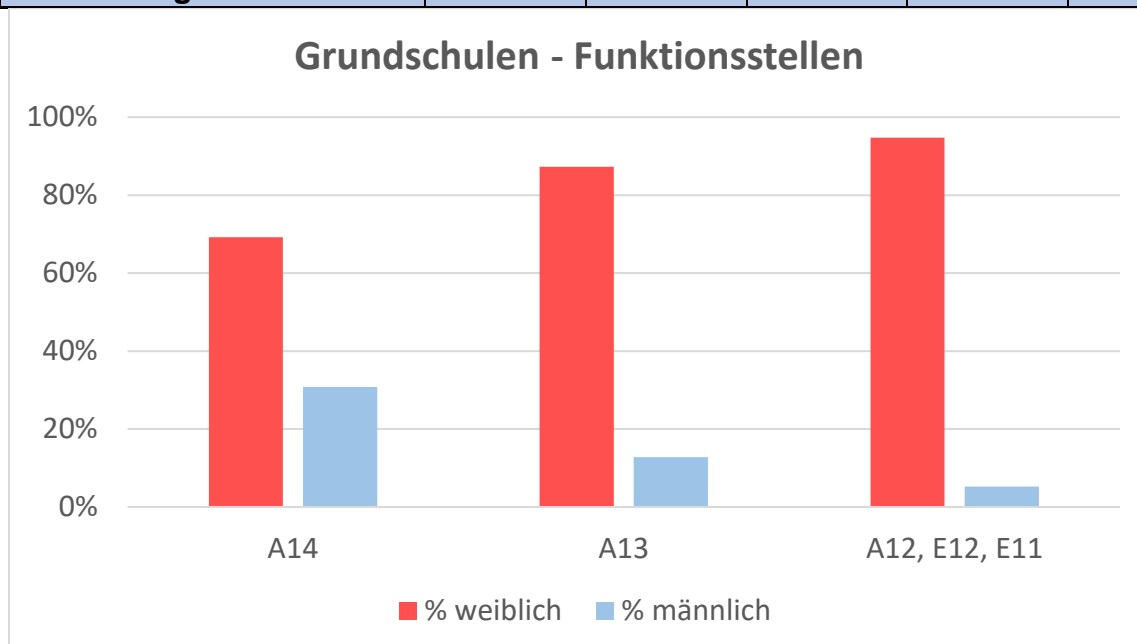
### **2.1.1 Grundschulen**

Im Bereich der Grundschulen liegt keine Unterrepräsentanz im Sinne des § 3 Abs. 5 HGIG vor. Gleichwohl ist festzustellen, dass der Anteil der Frauen in Führungspositionen in Relation zum Anteil der Frauen im Eingangssamt geringer ist.

Grundsätzlich kann zur Situation in den Grundschulen ausgeführt werden, dass hier mit 53% der größte Anteil der in Teilzeit arbeitenden Lehrkräfte liegt. Von den 79 Führungskräften insgesamt sind 68 (86 %) weiblich und 11 (14 %) männlich. Von den 68 weiblichen Führungskräften sind 17 (25 %) in Teilzeit beschäftigt, bei den männlichen elf Führungskräften lediglich Einer (9,09 %).

Der Vollständigkeit halber werden die beiden E 12 und E 11 Schulleiter/-innen stellen ebenfalls aufgeführt.

<b>Grundschulen</b>					
<b>Besoldung/Funktionen</b>	<b>gesamt</b>	<b>Anzahl weiblich</b>	<b>% weiblich</b>	<b>Anzahl männlich</b>	<b>% männlich</b>
A 14 Z Schulleiter/-in	2	1	50	1	50
A 14 Schulleiter/-in	11	8	73	3	27
A 13 + Z Schulleiter/-in	16	12	75	4	25
A 13 Schulleiter/-in/	20	19	95	1	5
A 13 stellv. Schulleiter/-in	11	10	91	1	9
A 12 + Z stell. Schulleiter/-in/Führungskraft	17	16	94	1	6
E 12 Schulleiter/-in	1	1	100	0	0
E 11 Schulleiter/-in	1	1	100	0	0
<b>Führungskräfte gesamt</b>	<b>79</b>	<b>68</b>	<b>86</b>	<b>11</b>	<b>14</b>
<b>Lehrkräfte gesamt</b>	<b>474</b>	<b>428</b>	<b>90</b>	<b>46</b>	<b>10</b>

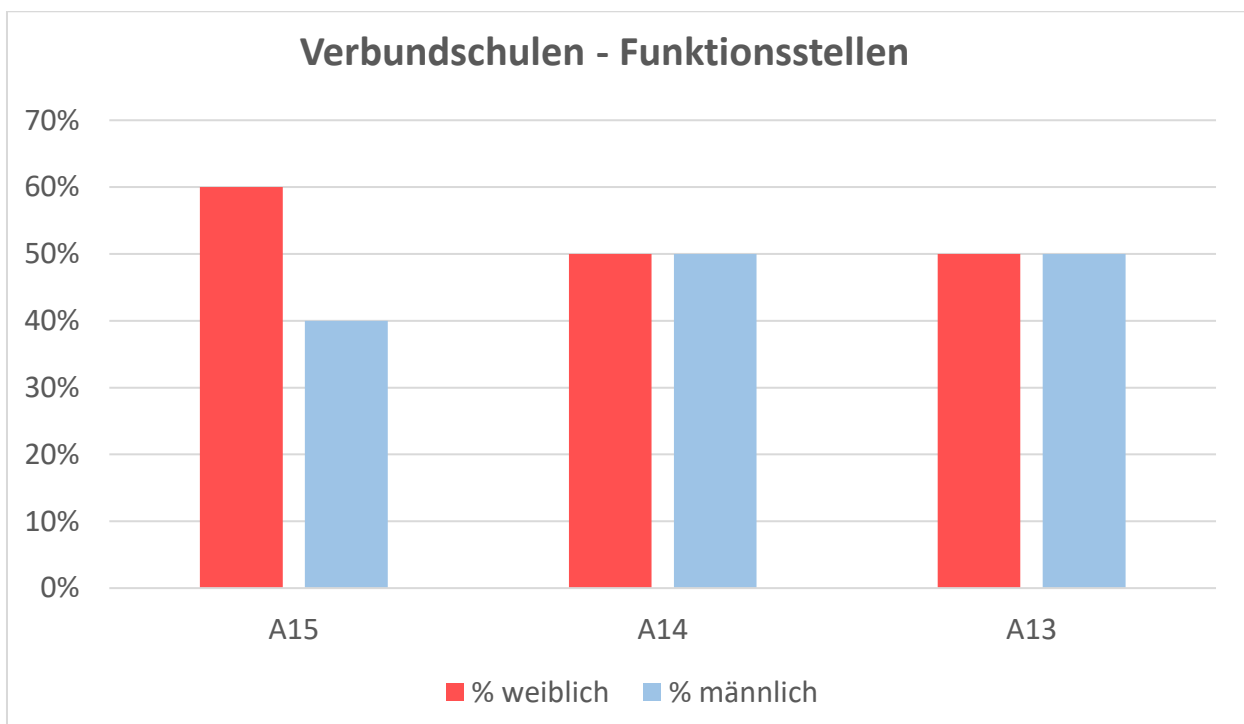


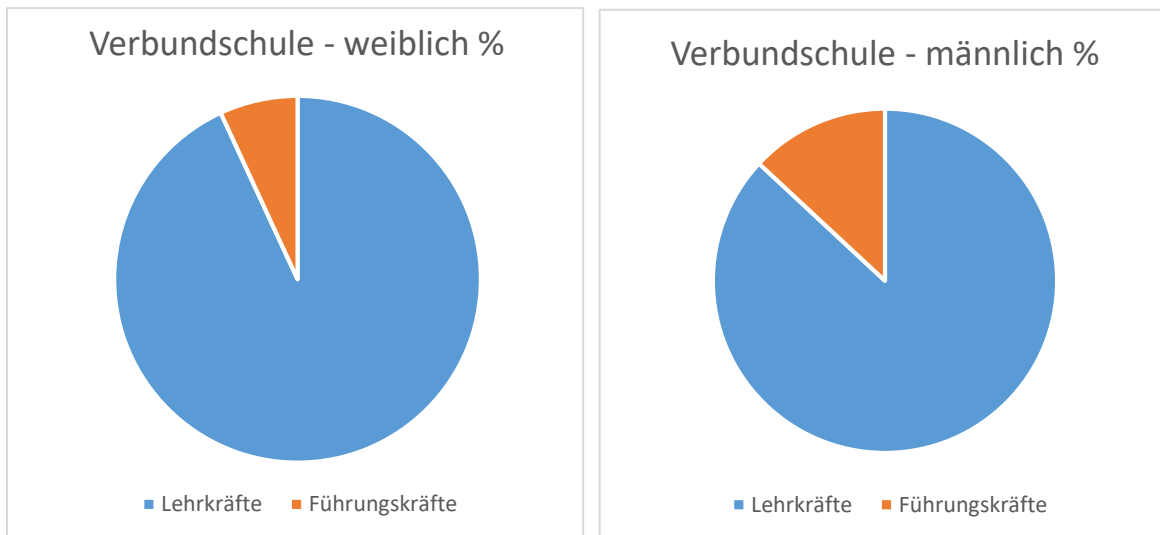


## 2.1.2 Verbundschulen

In den Verbundschulen sind von 41 Führungskräften 21 (51 %) weiblich und 20 (49 %) männlich. Von den 21 weiblichen Führungskräften sind 4 (19 %) in Teilzeit beschäftigt, von den männlichen Führungskräften lediglich einer (5 %).

<b>Verbundschulen</b>					
<b>Besoldung/Funktionen</b>	<b>gesamt</b>	<b>Anzahl weiblich</b>	<b>% weiblich</b>	<b>Anzahl männlich</b>	<b>% männlich</b>
A 15 + Z Schulleiter/-in	3	2	67	1	44
A 15 Schulleiter/-in	2	1	50	1	50
A 14 + Z Schulleiter	4	3	75	1	25
A 14 + Z stellv. Schulleiter/-in	4	1	25	3	75
A 14 Schulleiter/-in	2	0	0	2	100
A 14 stellv. Schulleiter/in	5	3	60	2	40
A 14 Schulleitungsaufgaben	11	6	55	5	45
A 13 + Z Abteilungs-Stufenleiter an Förderschulen	2	1	50	1	50
A 13 + Z stellv. Schulleiter/-in	2	1	50	1	50
A 13 + Z Schulleitungsaufgaben	6	3	50	3	50
<b>Führungskräfte gesamt</b>	<b>41</b>	<b>21</b>	<b>51</b>	<b>20</b>	<b>49</b>
<b>Lehrkräfte gesamt</b>	<b>458</b>	<b>305</b>	<b>67</b>	<b>153</b>	<b>33</b>

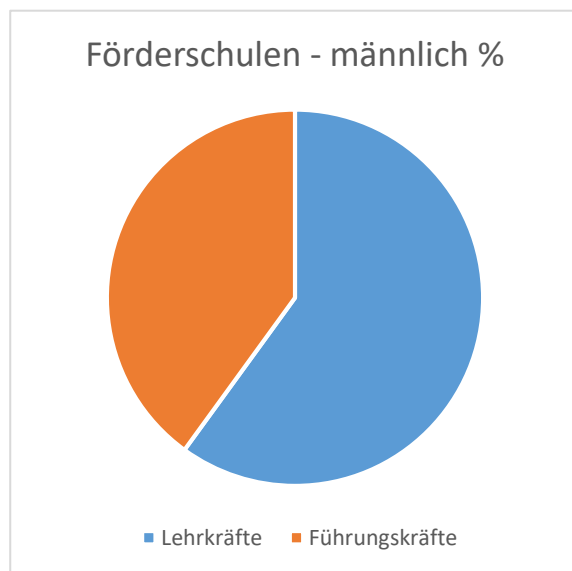
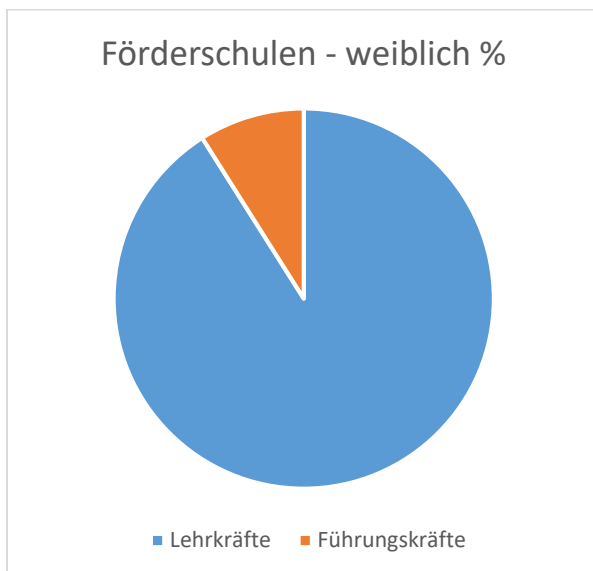
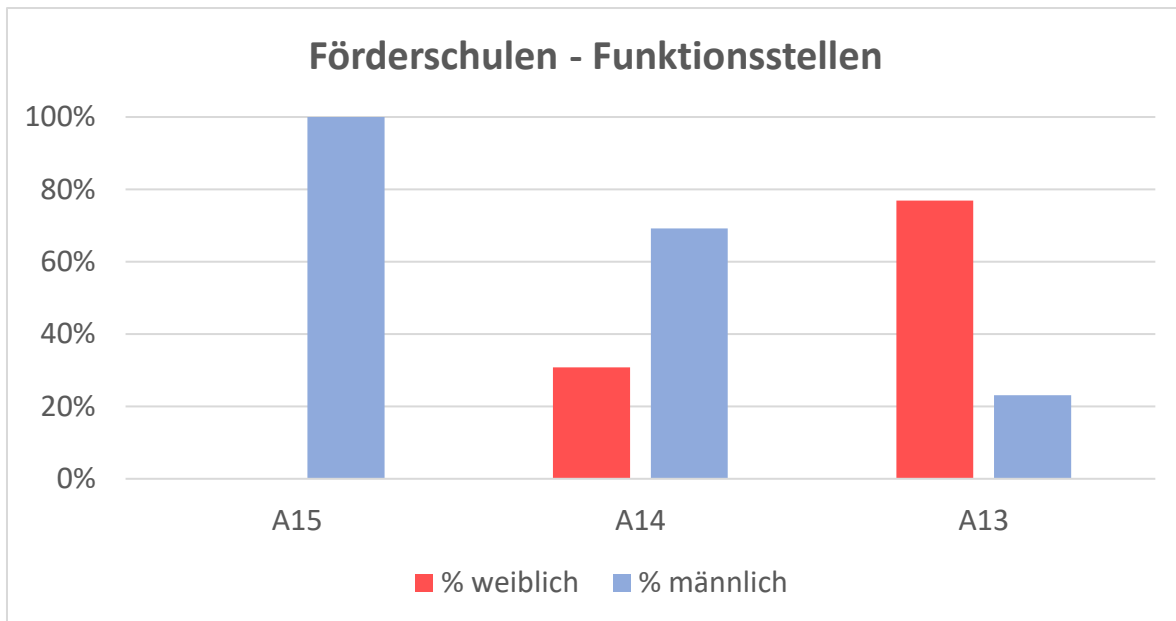




### 2.1.3 Förderschulen

In den Förderschulen sind von den 28 Führungskräften 14 (50 %) weiblich und 14 männlich (50 %). Von den 14 weiblichen Führungskräften sind 5 (36 %) in Teilzeit, von den männlich niemand.

<b>Förderschulen</b>					
<b>Besoldung/Funktionen</b>	<b>gesamt</b>	<b>Anzahl w</b>	<b>% w</b>	<b>Anzahl m</b>	<b>% m</b>
A 15 Schulleiter/-in	2	0	0	2	100
A 14 + Z Schulleiter/-in	4	0	0	4	100
A 14 + Z stellv. Schulleiter/-in	3	2	67	1	33
A 14 Schulleiter/-in	2	0	0	2	100
A 14 stellv. Schulleiter/in	3	2	67	1	33
A 14 Schulleitungsaufgaben	1	0	0	1	100
A 13 + Z Stufenleiter/-in/Führungskraft	13	10	77	3	23
<b>Führungskräfte gesamt</b>	<b>28</b>	<b>14</b>	<b>50</b>	<b>14</b>	<b>50</b>
<b>Lehrkräfte gesamt</b>	<b>191</b>	<b>156</b>	<b>82</b>	<b>35</b>	<b>18</b>

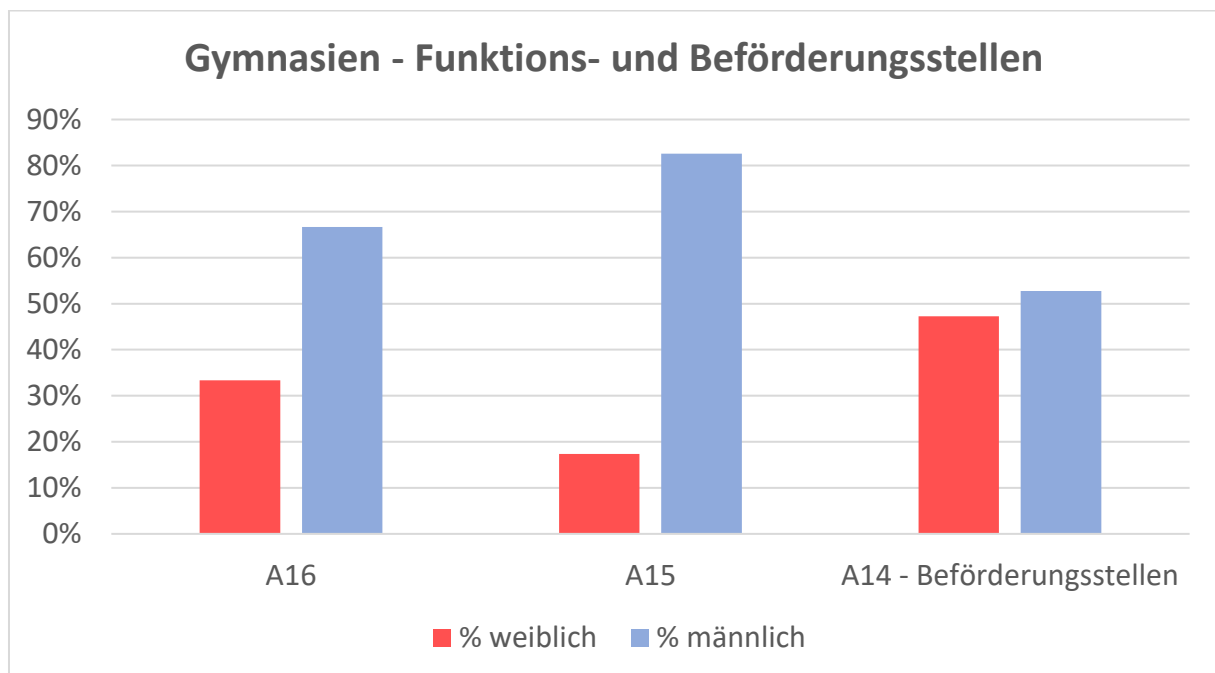


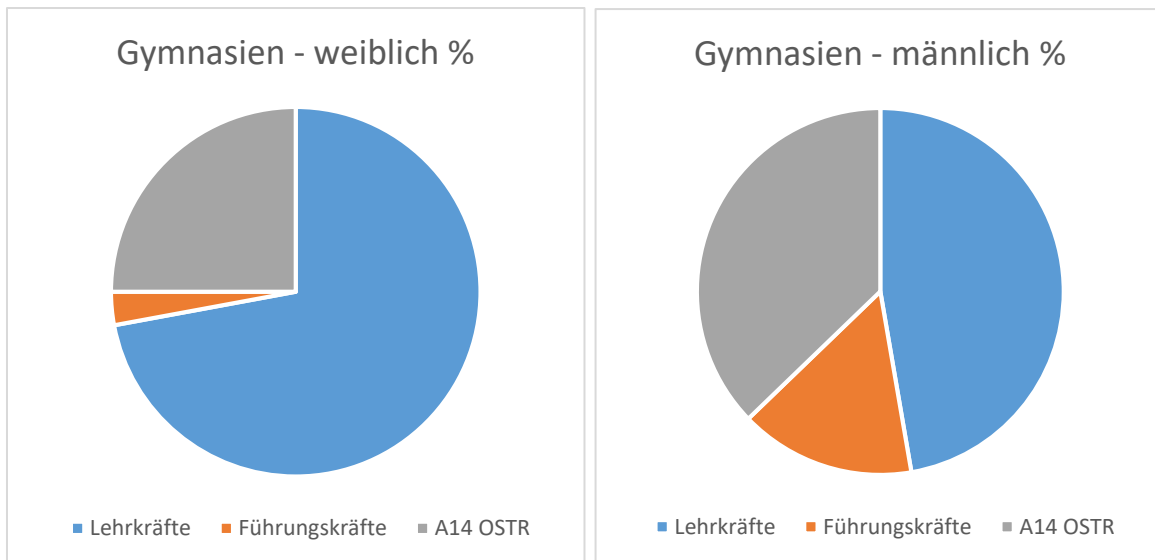
## 2.1.4 Gymnasien

In den Gymnasien sind von 25 Führungskräften 5 (20%) weiblich und 20 (80 %) männlich. Von den 5 weiblichen Führungskräften sind 2 (40%) in Teilzeit beschäftigt. Bei den männlichen Führungskräften hingegen niemand.

Insgesamt gibt es im Bereich der A 14 Beförderungsstellen an den Gymnasien derzeit 91 Stellen, wovon 43 (47 %) von Frauen und 48 (53 %) von Männern besetzt sind.

<b>Gymnasien</b>					
<b>Besoldung/Funktionen</b>	<b>gesamt</b>	<b>Anzahl weiblich</b>	<b>% weiblich</b>	<b>Anzahl männlich</b>	<b>% männlich</b>
A 16 Schulleiter/-in	3	1	33	2	67
A 15 + Z Schulleiter/-in	1	0	0	1	100
A 15 + Z stellv. Schulleiter/-in	4	0	0	4	100
A 15 Schulleitungsaufgaben	16	3	19	13	81
A 15 stellv. Schulleiter/-in	1	1	100	0	0
<b>Führungskräfte gesamt</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>80</b>
<b>Lehrkräfte gesamt</b>	<b>301</b>	<b>172</b>	<b>57</b>	<b>129</b>	<b>43</b>
<b>Beförderungsstellen</b>					
A 14 (OstR/-in)	91	43	47	48	53



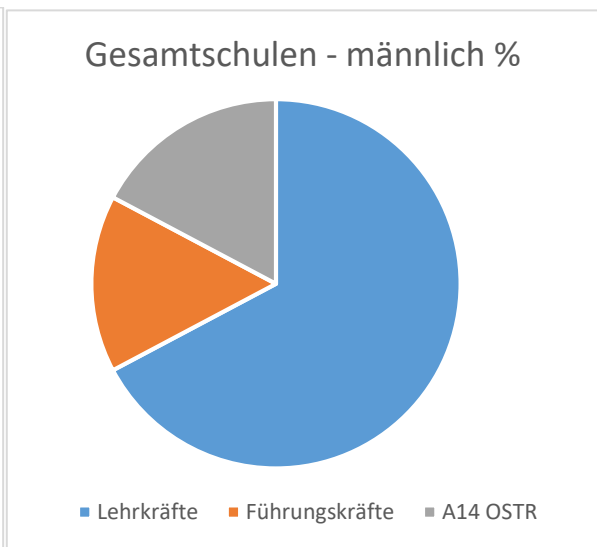
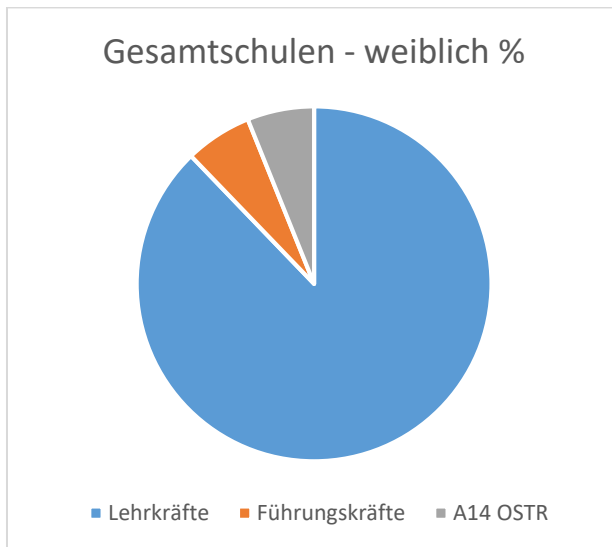
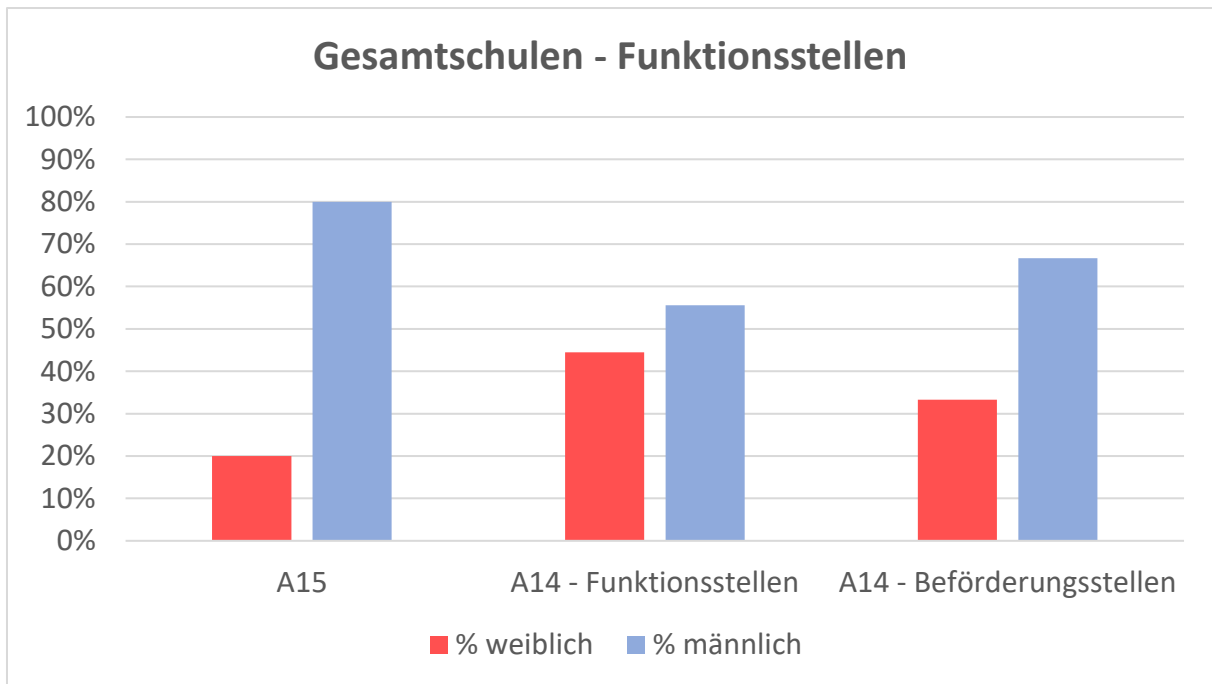


### 2.1.5 Gesamtschulen

In den Gesamtschulen sind von 13 Führungskräfte 5 (33 %) weiblich und 10 (67%) männlich. Von den 5 weiblichen Führungskräften arbeiten 2 (40 %) in Teilzeit, von den 10 Männern in Führung niemand.

Insgesamt gibt es im Bereich der A 14 Beförderungsstellen an den Gesamtschulen 15 Stellen, wovon 5 (33 %) von Frauen und 10 (67 %) von Männern besetzt sind.

<b>Gesamtschulen</b>					
<b>Besoldung/Funktionen</b>	<b>gesamt</b>	<b>Anzahl w</b>	<b>% w</b>	<b>Anzahl m</b>	<b>% m</b>
A 15 + Z Schulleiter/-in	2	1	50	1	50
A 15 stell. Schulleiter/in	3	0	0	3	100
A 14 Schulleitungsaufgaben	9	4	44	5	56
<b>Führungskräfte gesamt</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>36</b>	<b>9</b>	<b>64</b>
<b>Lehrkräfte gesamt</b>	<b>140</b>	<b>82</b>	<b>59</b>	<b>58</b>	<b>41</b>
<b>Beförderungsstellen</b>					
A 14 (OstR/-in)	15	5	33	10	67

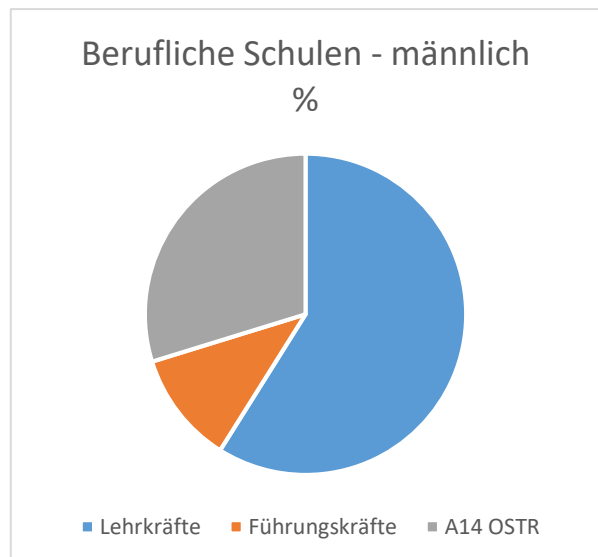
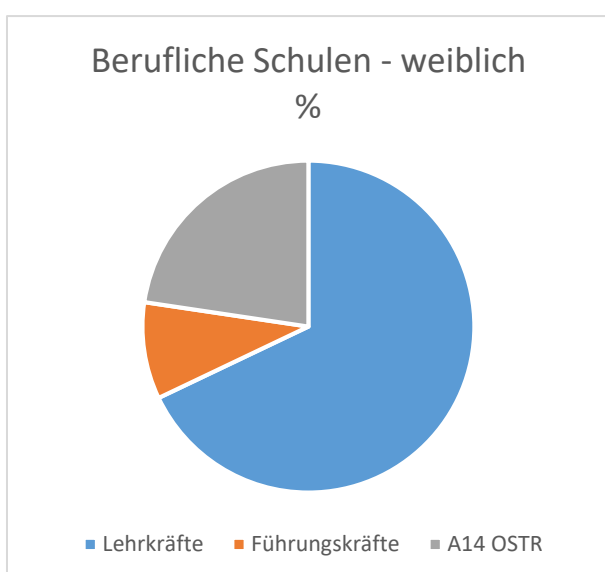
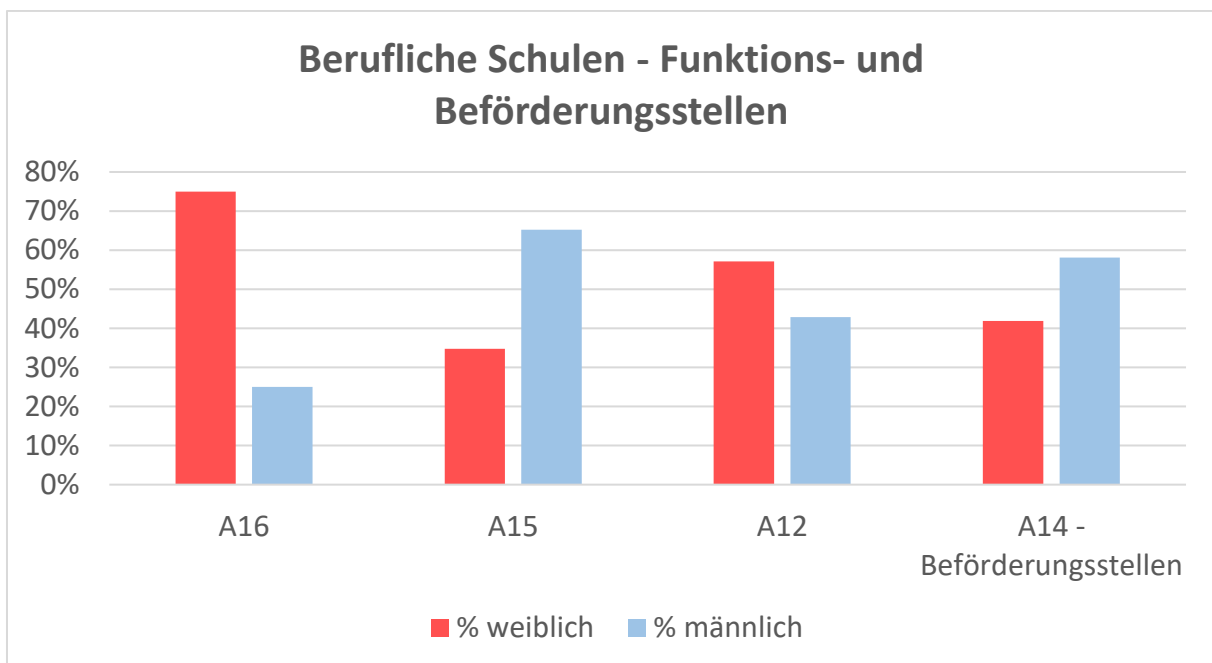


## 2.1.6 Berufliche Schulen

In den beruflichen Schulen sind von den 34 Führungskräften 15 (44 %) weiblich und 19 männlich (56 %) Von den weiblichen und männlichen Führungskräften ist niemand in Teilzeit beschäftigt.

Insgesamt gibt es im Bereich der A 14 Beförderungsstellen an den beruflichen Schulen 86 Stellen, wovon 36 (42 %) von Frauen und 50 (58 %) von Männern besetzt sind.

<b>Berufliche Schulen</b>					
<b>Besoldung/Funktionen</b>	<b>gesamt</b>	<b>Anzahl w</b>	<b>% w</b>	<b>Anzahl m</b>	<b>% m</b>
A 16 Schulleiter/-in	4	3	75	1	25
A 15 + Z stellv. Schulleiter/-in	4	1	25	3	75
A 15 Schulleitungsaufgaben	19	7	37	12	63
A 12 (Koordinator/-in)	7	4	57	3	43
<b>Führungskräfte gesamt</b>	<b>34</b>	<b>15</b>	<b>44</b>	<b>19</b>	<b>56</b>
<b>Lehrkräfte gesamt</b>	<b>327</b>	<b>159</b>	<b>49</b>	<b>168</b>	<b>51</b>
<b>Beförderungsstellen</b>					
A14 (OstR/-in)	86	36	42	50	58



### 3 Prognose für den Zeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2025

Eine Schätzung der zu besetzenden Personalstellen für den nächsten 3-Jahreszeitraum sind den Tabellen im Anhang zu entnehmen und basieren auf der Ermittlung der Gesamtzahl der Stellen. Die zurzeit nicht besetzten Stellen sind gesondert ausgewiesen und spiegeln den Ist-Zustand zum Stichtag wieder. Die geschätzte Anzahl der zu besetzenden Stellen enthält darüber hinaus die Anzahl der zu erwartenden freiwerdenden Funktionsstellen aufgrund von Pensionierungen bei Erreichen der Altersgrenze.

Die Abschätzdaten machen einen großen Handlungsbedarf bei den **Gymnasien** deutlich. Hier sind momentan von 25 Funktionsstellen nur fünf mit Frauen besetzt. Lediglich eine von sieben Schulleiter- und Schulleiterinnenstellen und Stellvertreter- und Stellvertreterinnenstellen bekleidet eine weibliche Lehrkraft. Betrachtet man auch die weiteren Funktionsstellen im gymnasialen Bereich und ebenso die A 14 Beförderungsstellen muss man feststellen, dass in keinem Bereich der Frauenförder- und Gleichstellungsplan erfüllt wird. Nur durch konsequente Neubesetzung freiwerdender Funktions- und Beförderungsstellen mit Bewerberinnen kann die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im gymnasialen Bereich gefördert werden.

Auch wenn bei der Gesamtbetrachtung der **Beruflichen Schulen** der Frauenförder- und Gleichstellungsplan nicht erfüllt ist, so stellt sich die Situation hier anders dar. Von den vier A 16 Schulleiter- und Schulleiterinnenstellen sind drei an Frauen vergeben. Ebenso besetzen im Bereich der A 12 Koordinatoren und Koordinatorinnen mehr als 51% der Stellen Frauen. Somit sind in diesen beiden Bereichen die Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplans erfüllt. Sowohl bei den A 15 + Z Stellvertretern und Stellvertreterinnen als auch bei Führungskräften mit Schulleitungsaufgaben werden jedoch deutlich mehr Stellen von Männern besetzt.

Bei der Zusammenfassung aller Funktionsstellen sind die männlichen Führungskräfte in der Überzahl, sodass bei der Neubesetzung von Funktionsstellen und A 14 Beförderungsstellen der Frauenanteil zur Verbesserung der Teilhabe von Frauen erhöht werden sollte.

Ein großer Handlungsbedarf in allen Besoldungsstufen zeigt sich ebenso bei den **Gesamtschulen**. Ein sehr großes Ungleichgewicht zugunsten der männlichen Führungskräfte besteht bei den A 15 Stellvertreter und Stellvertreterinnen und den A



14 Stellen mit Schulleitungsaufgaben, aber auch bei den A 14 Beförderungsstellen. In beiden Bereichen kommen Frauen nicht über 40 %. Ebenso wie bei den Gymnasien muss bei Neubesetzungen eine klare Berücksichtigung von Frauen erfolgen.

Bei den **Verbundschulen** sind die Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplan ganz knapp erfüllt, wenn man die Besoldungsstufen zusammenfasst. Bei der nächsten Neubesetzung einer Funktionsstelle mit einem männlichen Bewerber würde auch hier ein Ungleichgewicht zugunsten der männlichen Führungskräfte erfolgen und somit die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen nicht mehr gegeben sein. Darüber hinaus ist es wünschenswert, den Frauenanteil in Führungsfunktionen weiterhin zu erhöhen, um in Bezug auf die Anzahl der Lehrkräfte ein ausgewogeneres Verhältnis zu erhalten.

Sehr großen Handlungsbedarf lässt sich auch bei den **Förderschulen** feststellen. Auch wenn bei der Betrachtung der gesamten Führungskräfte ein paritätisches Verhältnis zwischen Frauen und Männern zu erkennen ist, sieht man bei genauerer Betrachtung, dass dies nur durch die Überzahl der Frauen bei den A 13 + Z Stellen zustande kommt. Von den 15 Schulleiter und Schulleiterinnen, stellvertretenden Schulleitern und Schulleiterinnen und Führungskräften mit Schulleitungsaufgaben sind 11 von Männern besetzt. In diesen Bereichen sind die Zielvorgaben der Frauenförder- und Gleichstellungsplans nicht erfüllt. Hier sind dringende Vorgaben bei der Neubesetzung freiwerdender Stellen notwendig.

Da bei den **Grundschulen** der Frauenanteil an den Lehrkräften bei 90 % liegt, ist es naheliegend, dass hier auch der überwiegende Teil der Funktionsstellen mit Frauen besetzt ist und der Frauenförder- und Gleichstellungsplan erfüllt ist. Bei der Stellenbesetzung sind keine Vorgaben notwendig. Zu bemerken ist dennoch, dass im Verhältnis der männlichen Lehrkräfte zur Gesamtanzahl aller Lehrkräfte (9,74 %) der Anteil der Männer in A 14 + Z und A 14 Funktionsstellen bei 31 % liegt.

## **4 Unterstützende Maßnahmen zur Frauenförderung**

Die im folgenden erläuterten Maßnahmen orientieren sich am § 6 und §§ 9 - 13 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes und sollen erkennbar die Ziele des HGIG verwirklichen und so die Personalentwicklung vorantreiben.

„Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan besteht 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 Gleichheitsgrundsatz widersprechenden Zustand zu beseitigen, und (aus) konkreten Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung.“ (§ 6 Abs.3 HGIG)

Es werden sowohl vom Staatlichen Schulamt für den Landkreis Fulda bereits umgesetzte Maßnahmen vorgestellt, als auch wünschenswerte Vorhaben zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und geschlechtergerechten Personalentwicklung benannt.

### **4.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Das Staatliche Schulamt Fulda unterstützt die Schulen darin, den Kolleginnen und Kollegen ein größtmögliches Maß an Vereinbarkeit von Familie- und Berufsarbeit zu gewährleisten. Die Schaffung von Rahmenbedingungen dient zum einen der Erleichterung und Unterstützung und Motivation von Lehrkräften, kann aber ggf. auch Kapazitäten freisetzen für den Unterrichtseinsatz oder die Übernahme von Funktionsstellen. Folgende Punkte sind Grundlage für das Staatliche Schulamt Fulda zur besseren „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“:

- Anträgen auf Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen wird entsprochen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. (vgl. § 14 HGIG)
- Dem Versetzungswunsch von Lehrerinnen und Lehrern aus familiären Gründen wird nach Möglichkeit stattgegeben.

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 Möglich-

keiten so anzubieten sind, dass auch Beschäftigten mit Familienaufgaben die Teilnahme möglich ist. Hierunter sind beispielweise wohnort- bzw. dienststellennahe Fortbildungen und digitale Fortbildungen zu verstehen. (vgl. § 12 Abs. 5 HGIG)

In Ausschreibungen ist nach ist nach § 9 Abs. 2 HGIG grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass die ausgeschriebene Stelle in Teilzeit besetzt werden kann. Dies gilt auch für Funktionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen.

Die Schulen im Schulamtsbezirk Fulda wurden 2017 aufgefordert, eine mit dem Schulpersonalrat und der Gesamtkonferenz abgestimmte Grundsatzvereinbarung mit geeigneten bzw. bereits praktizierten Maßnahmen zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ vorzulegen. Durch die im Jahr 2022/23 durchgeführte Evaluierung der Grundsatzvereinbarung und die anschließend erfolgte Rückmeldung durch die schulfachlichen Dezernentinnen und Dezernenten, gelang das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ erneut in den Fokus der Schulen. Als Unterstützung und zur Umsetzung der Evaluation der schuleigenen Grundsatzvereinbarungen konnte ein gemeinsames Schreiben des Gesamtpersonalrats Schule und dem Staatlichen Schulamt für den Landkreis Fulda vom 21.02.2022 dienen, das bereits einen sehr guten Schritt auf dem Weg der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstellt.

Über die getroffenen Maßnahmen der einzelnen Schulen hinaus sollte Lehrkräften der Zugang zu Informationen und Beratungen u.a. zum Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit und Teilzeit in Elternzeit und anschließende Teilzeitmöglichkeiten, Stillzeiten sowie Pflege von Angehörigen erleichtert werden. Dies gilt ausdrücklich für männliche als auch weibliche Lehrkräfte. Da die Teilzeitbeschäftigung überwiegend von weiblichen Lehrkräften wahrgenommen wird, besteht bei männlichen Lehrkräften besonderer Aufklärungsbedarf, um „alte“ Rollenmodelle der Geschlechterteilung aufzubrechen.

Die Kenntnis über vielfältige Gestaltungswege kann eine Aufteilung der Verpflichtungen auf die Ehe-/ Lebenspartner und Familienangehörigen erleichtern und hilft eine ungleiche Belastung weiblicher Lehrkräfte zu vermindern und so ggf. deren Unterrichtseinsatz zu erhöhen bzw. anders gestalten zu können. Um hier einen höheren Wissensstand zu erlangen, könnten Informationsveranstaltungen und

Beratungen in Zusammenarbeit mit der oder durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte(n) organisiert werden.

Für Kolleginnen und Kollegen, die Elternzeit in Anspruch nehmen, ist intensiv zu prüfen, dass sie an ihre frühere Schule/Stammschule zurückkehren können. Sollte an der Schule eine Abordnung oder Versetzung notwendig sein, ist darauf zu achten, dass im Rahmen der Abordnungs- bzw. Versetzungsentscheidung die besonderen Belange der Rückkehrerin bzw. Rückkehrers im Vergleich zu den anderen Lehrkräften berücksichtigt werden.

Rechtzeitig vor Wiederaufnahme des Dienstes sollten im Einvernehmen mit der Kollegin oder dem Kollegen Rahmenbedingungen geschaffen werden, um einen raschen Wiedereinstieg zu erleichtern und die Vereinbarkeit des Berufs mit der Familienarbeit und der Betreuung der Kinder zu ermöglichen.

Darüber hinaus wäre es wünschenswert, wenn allen Lehrkräften, die familiäre Sorgearbeit durchführen, von der Schulleitung ein jährliches Gespräch angeboten würde, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherzustellen und auf veränderte Gegebenheiten reagieren zu können.

## 4.2 Potentialerkennung und –förderung

Frauenförderung ist integraler Bestandteil der Personalentwicklung. Geschlechtsspezifische Benachteiligungen müssen abgebaut werden. Diesbezüglich müssen Schulaufsicht und Schulleitung weiterhin dafür sensibilisiert werden, gegebene geschlechtsspezifische Benachteiligungen nicht zu übersehen.

Sowohl Schulleitungen als auch Fortbildungsbeauftragte an den Schulen haben an dieser Stelle eine zentrale Aufgabe und sind aufgefordert, auf Weiterqualifizierungsmöglichkeiten hinzuweisen. Vor allem Schulleitungen sollten hinsichtlich Leitungsfunktionen fördernd wirken. Dies gilt auch für Hinweise an teilzeitbeschäftigte Kolleginnen und deren Förderung.

Folgende exemplarische Maßnahmen des Staatlichen Schulamtes für den Landkreis Fulda wirken bereits oder könnten in Zukunft unterstützend zur Verbesserung der Aufstiegsbedingungen weiblicher Lehrkräfte wirken:

- Laufbahnberatung von an Leitung interessierten Lehrkräften durch die schulfachlichen Dezernentinnen und Dezernenten in Zusammenarbeit mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten; Hinweise auf Qualifizierungsmaßnahmen
- Beratung nicht ausgewählter Bewerberinnen in einem Perspektivgespräch sowie Hinweise auf geeignete Qualifizierungsangebote und ggf. andere Vakanzen
- Unterstützung von Abordnungs- oder Versetzungswünschen weiblicher Lehrkräfte an Institutionen der Bildungsverwaltung zur beruflichen Weiterqualifizierung
- Wahrung des Frauenanteils bei Abordnungen an das Staatliche Schulamt für den Landkreis Fulda
- Jährliche Analyse der großen Schulsysteme/Schulformen zur geschlechtermäßigen Zusammensetzung von Schulleitungsteams, Frauenanteil/Männeranteil von Beförderungsstellen und karriererelevanten Leitungsaufgaben
- Thematisierung möglichen Ungleichgewichts von Frauen und Männern bei Funktions- und Beförderungsstellen bei Schulentwicklungsgesprächen, ggf. unter Hinzuziehung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- Hinweis bei Schulentwicklungsgesprächen auf die Bedeutung des Angebots von Jahresgesprächen durch die Schulleitung insbesondere für Frauen

- Prüfung in den Bereichen, in denen die Vorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplans nicht erfüllt wird, ob bei ausschließlicher Bewerbung von Männern eine Ausschreibung wiederholt werden kann
- Hinweis, dass bei der Vergabe neuer Oberstudienräte- und Oberstudienrätinnenstellen auf geschlechterneutrale und offene Stellenprofile geachtet wird
- Beratung über die Möglichkeit der Wahrnehmung einer Funktionsstelle in Teilzeit

### **4.3 Entwicklung von Personalauswahlkriterien**

Eine Sensibilisierung für gendergerechte Personalauswahl bei Entscheidungsträgern ist eine Grundvoraussetzung und muss durchgängig erfolgen.

In Überprüfungsverfahren zur Auswahl von Funktionsstelleninhabern und Funktionsstelleninhaberinnen sollte auch weiterhin Genderkompetenz, Gleichstellungsförderung und Kenntnisse in den Bereichen von Teilzeitbeschäftigung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Familienzeit thematisiert und überprüft werden.

### **4.4 Fortbildungsmaßnahmen**

Der Fortbildung der Frauen, die eine Funktionsstelle anstreben, kommt eine besondere Bedeutung zu. Hierbei ist es wichtig, potentielle Frauen für Führungsaufgaben auf die Qualifizierungsmaßnahmen der Hessischen Lehrkräfteakademie hinzuweisen.

Ergänzend hierzu plant, gestaltet und organisiert die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Fortbildungsmaßnahmen, die auf die Übernahme von Funktionen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten. (vgl. § 12 Abs. 3 HGIG). Es ist wichtig den Fokus auch auf regionale Veranstaltungen zu legen. Zum einen kommt einer Vernetzung der Teilnehmerinnen ein hoher Stellenwert zu, zum anderen ist die Organisation der Betreuung für Frauen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen einfacher, wenn Fortbildungen vor Ort angeboten werden.

Auf die Möglichkeit der Antragstellung zur Übernahme der Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren und/oder pflegebedürftiger Angehörigen sollte zukünftig bei der Veröffentlichung von Fortbildungsangeboten hingewiesen werden.

Gerade Lehrkräften in Elternzeit sollte verstärkt die Möglichkeit angeboten werden, an Weiterqualifizierungen teilzunehmen. Hierzu können die Schulleitungen mit den Lehrkräften vor der Elternzeit Vereinbarungen zur beruflichen Handlungsfähigkeit treffen.

#### **4.5 Übertragung von qualifizierenden Aufgaben**

Um potentiell geeignete Frauen zu qualifizieren, sollten die Schulleiterinnen und Schulleiter geeigneten Kolleginnen die Mitarbeit in Arbeits- und Projektgruppen oder Vertretungstätigkeiten in höherwertigen Aufgaben, unterstützt durch die Teilnahme von Fortbildungen, ermöglichen. Dies trifft auch für teilzeitbeschäftigte Kolleginnen zu. So erhöhen sich die Chancen sich bei der Besetzung von Stellen in Führungspositionen im Rahmen der Bestenauslese durchzusetzen.

#### **4.6 Einflussnahme auf Führungskultur**

Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sowie die Leitungen der Dienststellen haben die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zugrunde zu legen (vgl. § 4 Abs. 1 HGIG). Gender Mainstreaming muss in Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte besonders hervorgehoben werden. Sowohl Schulleiterdienstversammlungen als auch Fortbildungsveranstaltungen für Verantwortliche für Personalentwicklung, Personalverwaltung und Organisation können als Foren genutzt werden, um durch Informationen einen positiven Einfluss auf die Führungskultur zu nehmen. Auch die Angebote der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten u.a. durch Fortbildungsangebote und individuelle Beratungen und Informationen, bieten Führungskräften Chancen, hinsichtlich der Leitprinzipien, Handlungsspielräume zu entdecken.

#### **4.7 Veränderung des Beurteilungswesens unter 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 auch, wenn Familienaufgaben neben der Erwerbsarbeit wahrgenommen wurden. (vgl. § 11 Abs. 1 HGIG). Daraus ergibt sich zum einen, dass Frauen darauf hingewiesen werden sollten, dies in ihrer Bewerbung deutlich zu machen. Zum anderen aber auch, dass grundsätzlich alle Kompetenzen, Ressourcen und zusätzlich übernommene Aufgaben gewürdigt werden. Die von einer Teilzeitkraft übernommenen Aufgaben sollten in Relation zu denen einer Vollzeitkraft stehen.

### **5 Ausblick**

Eine pauschale Betrachtung über alle Schulformen hinweg zeigt, dass 58 % der 221 Führungskräfte weiblich sind. Die vertiefte Analyse zeigt ein sehr differenziertes Bild sowohl im Hinblick auf die einzelnen Schulformen als auch auf die einzelnen Besoldungsgruppen und Führungspositionen innerhalb der jeweiligen Schulformen. Es wird deutlich, dass sich in den vergangenen Jahren keine signifikante Änderung zu einem erhöhten Frauenanteil in den verschiedenen Beförderungsebenen ergeben hat. Zur Erfüllung der Zielsetzungen des HGIG sind in den unter Abschnitt 3 genannten Bereichen dringend Verbesserungen anzustreben. Ziel ist es, dass Frauen in allen Positionen entsprechend ihrer Repräsentanz im Kollegium vertreten sind.

Eine wesentliche Verantwortung zur Umsetzung der dazu notwendigen Maßnahmen des aus Abschnitt 4 dargestellten Maßnahmenkatalogs sowie situationsadäquater Problemlösungen kommt den Schulleitungen und dem Staatlichen Schulamt für den Landkreis Fulda zu. Aber auch die Lehrkräfte haben die Möglichkeit und das Recht, sich zu informieren und die ihre Situation verbessernde Maßnahmen gemäß den rechtlichen Rahmenbedingungen einzufordern.

Weiterhin ist der hohe Anteil von Frauen bei den teilzeitbeschäftigten Lehrkräften



(93 %) und die hohe Quote von 27 % von weiblichen Führungskräfte in Teilzeit gegenüber 2 % Teilzeit bei männlichen Führungskräften auffällig. Hier gilt es, männliche Lehr- und Führungskräfte zu begeistern, im Interesse einer gendergerechten Aufteilung Familienaufgaben zu übernehmen. Es bleibt weiterhin eine Herausforderung, tradierte Rollenbilder aufzulösen und ein gesellschaftliches Umdenken voranzutreiben.

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

Auf der Homepage des Staatlichen Schulamtes für den Landkreis Fulda ([www.schulamt.fulda.hessen.de](http://www.schulamt.fulda.hessen.de)) ist der Frauenförder- und Gleichstellungsplan eingestellt.

Fulda, 08.12.2023

**Anhang:**

Statistik: Ist-Analyse zum Stichtag 01.01.2024

Abschätzung 2024 - 2026