

Staatliches Schulamt
für den Landkreis Offenbach
und die Stadt Offenbach am Main



Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Lehrkräfte

Zeitraum: Januar 2024 bis Dezember 2029

Erstellt von Birgit Zint, Dezember 2023



Inhalt

1. Vorwort	3
2. Lehrkräfteentwicklung im Bereich des Staatlichen Schulamtes für den Landkreis Offenbach und die Stadt Offenbach am Main	4
2.1 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	4
von 2020 – 2023	4
2.1.1 Grundschulen	6
2.1.2 H/R-Schulen	10
2.1.3 Gesamtschulen	12
2.1.4 Gymnasien	14
2.1.5 Förderschulen	17
2.1.6 Berufliche Schulen	18
2.2 Kurzanalyse 2020-2023	20
3. Prognose	21
4. Maßnahmen	22
5. Ausblick	32
6. Anhang	32

1. Vorwort

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 1. Januar 2016 in Kraft.

Das HGIG hat „die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst“ als Ziel. „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 Frauenförder- und Gleichstellungsplan (FFuGPI) wird für jeweils sechs Jahre aufgestellt und ist nach drei Jahren zu überprüfen und der aktuellen Entwicklung anzupassen.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan besteht aus einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, einer Schätzung der zu besetzenden Personalstellen, verbindlichen Zielvorgaben für jeweils drei Jahre und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Der FFuGPI ist ein Instrument, um auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie auf die Beseitigung von Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu beheben. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein durchgängiges Leitprinzip im Staatlichen Schulamtes Offenbach am Main und ihr wird als Querschnittsaufgabe dezidiert nachgekommen.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan gilt als gesetzliche Umsetzungsbestimmung des HGIG und des EU-Rechts.

Der vorliegende FFuGPI bezieht sich auf alle verbeamteten Lehrkräfte der öffentlichen Schulen im Bereich des Staatlichen Schulamtes für den Landkreis und die Stadt Offenbach am Main. Nicht berücksichtigt sind die Schulen in privater Trägerschaft sowie TVH-Angestellte, die weniger als zwei Monate im Arbeitsverhältnis stehen.

Die Rechte der Schwerbehinderten werden nicht berührt (§ 21 HGIG). Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung arbeiten vertrauensvoll zusammen.

2. Lehrkräfteentwicklung im Bereich des Staatlichen Schulamtes für den Landkreis Offenbach und die Stadt Offenbach am Main

Die Auswertungen basieren auf dem unter Punkt 6 vorliegenden Zahlenmaterial, das zum Stichtag 01.01.2024 am 22.11.2023 aus SAP gezogen wurde.

2.1 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur von 2020 – 2023

Zurzeit gibt es im Schulamtsbezirk Offenbach 129 Schulen, davon 12 in privater Trägerschaft.

Zu den **öffentlichen Schulen** im Amtsbereich gehören nunmehr:

- 65 Grundschulen (davon eine in der Gründungs-/Startphase)
- 5 H/R-Schulen
- 5 Gesamtschulen mit Grundstufe
- 13 Gesamtschulen
- 10 Gymnasien
- 12 Förderschulen
- 6 Berufliche Schulen

Dort unterrichten zum Stichtag 5575 Lehrkräfte (Beamte/Beamtinnen/TVH-Beschäftigte/Externe/UBUS), davon 4056 weibliche Lehrkräfte (73%) und 1519 männliche Lehrkräfte.

Von den 5575 Lehrkräften sind 3011 (73%) Beamtinnen und 1101 Beamte.

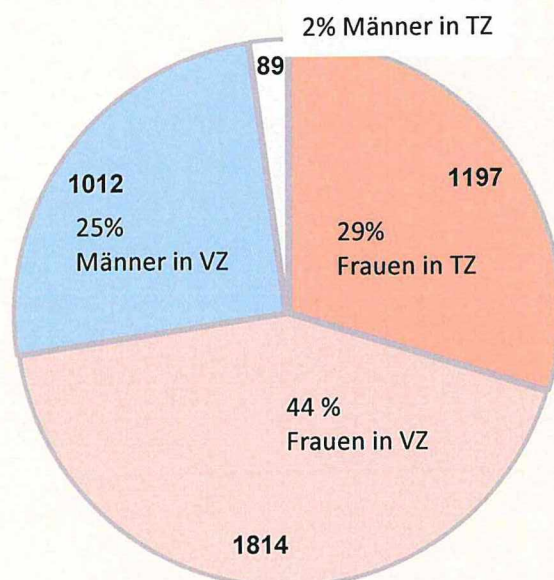
Von den 1463 Beschäftigten sind 1045 weiblich (71%) und 418 männlich.

Die nachfolgenden Angaben stützen sich auf die Ist-Analyse bezüglich der Verteilung der Beamtinnen und Beamten auf die Schulformen mit dem Stichtag 01.01.2024 (siehe Punkt 6 im Anhang).

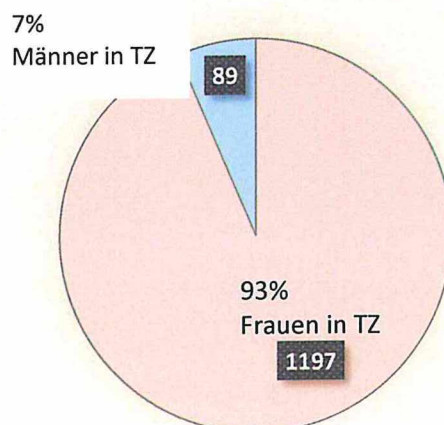
Schulform	LK gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	LK in TZ	LK gesamt in TZ in %	Frauen in TZ	Frauen in TZ %
Grundschulen	1.117	1.043	93%	451	40%	448	99%
H/R-Schulen	171	102	60%	35	20%	33	94%
Gesamtschulen	1.032	701	68%	263	25%	236	90%
Gymnasien	820	529	65%	254	31%	223	88%
Förderschulen	433	342	79%	157	36%	150	96%
Berufl. Schulen	539	294	55%	126	23%	107	85%
Ø	4.112	3.011	70%	1.286	31%	1.197	92%

Die nachfolgenden Aussagen beziehen sich nur auf **verbeamtete Lehrkräfte**.
Der Frauenanteil in allen Schulformen liegt durchschnittlich bei 70 %. Schaut man
sich die Zahl der in Teilzeit arbeitenden Lehrkräfte genauer an, so sind im
Durchschnitt 92% der mit reduzierter Stundenzahl Unterrichtenden weiblich.

Übersicht Lehrkräfte gesamt - alle Schulformen



Übersicht Lehrkräfte in TZ (alle Schulformen)



Von den 4112 Lehrkräften arbeiten nur 89 Männer in Teilzeit. Hingegen arbeiten 1197 Frauen in Teilzeit. Insbesondere Frauen verzichten demnach häufig infolge persönlicher oder familiärer Verpflichtungen auf eine Vollzeittätigkeit. Demzufolge ist hier bei der Aufstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes bzgl. der Maßnahmen insbesondere auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Bezug auf die teilzeitbeschäftigten Frauen zu schauen, und es sind Maßnahmen zu definieren, die hier stärkend wirken.

Auffällig ist, dass von den 1286 Teilzeitbeschäftigten nur 28 Frauen Führungsaufgaben wahrnehmen. Das entspricht lediglich 2,2 %. Die Männer in Führungspositionen arbeiten bis auf zwei alle in Vollzeit. Obwohl es in der Veröffentlichung des Hessischen Kultusministeriums zu Funktionsstellenbesetzungsverfahren heißt: „Vollzeitstellen sind grundsätzlich teilbar“, scheint die Umsetzung noch immer schwierig zu sein. Hier wäre es wünschenswert, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z.B. durch die Teilung von Stellen und durch Teilzeit- und Homeoffice-Regelungen auch in Führungspositionen leichter zu ermöglichen.

2.1.1 Grundschulen

Der Bericht des FFGPI vom 04.12.2017 weist noch einen Frauenanteil von 94% aus, heute sind von den 1117 Grundschullehrkräften 93 % weiblich. Männer sind hier weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Für sie scheint diese Schulform immer noch weniger attraktiv zu sein.

Hessens Grundschullehrkräfte bekommen seit dem 1. August 2023 eine Gehaltserhöhung und ihre Besoldung soll bis 2028 schrittweise¹ auf die Besoldungsstufe A13 angehoben werden.

„Die Aufwertung hat unmittelbare Auswirkungen auf das Besoldungsgefüge der Funktions- und Leitungämter im Grundschulbereich. Dementsprechend wird auch hier, orientiert an der bestehenden Struktur der Funktionsstellen vergleichbarer Schulformen und Schulgrößen (Grundschulen mit Förderstufe, Grund- und Hauptschulen, Hauptschulen), entsprechend eine stufenweise Anhebung der Besoldung über eine Zulage erfolgen.“²

¹ „So erhalten verbeamtete Grundschullehrer ab dem 1. August eine Zulage in Höhe von zehn Prozent, ein Jahr später steigt diese auf 25 Prozent, dann auf 40, 60 und 80 Prozent, bis am 1. August 2028 die volle Höhe erreicht ist.“ (siehe FAZ vom 27.06.2023)

<https://www.faz.net/aktuell/hessen-grundschullehrer-bekommen-ab-august-mehr-geld-18994805.html#:~:text=Hessens%20Grundschullehrer%20bekommen%20ab%20dem,Funktionstr%C3%A4ger%20wie%20Rektoren%20und%20Konrektoren.>

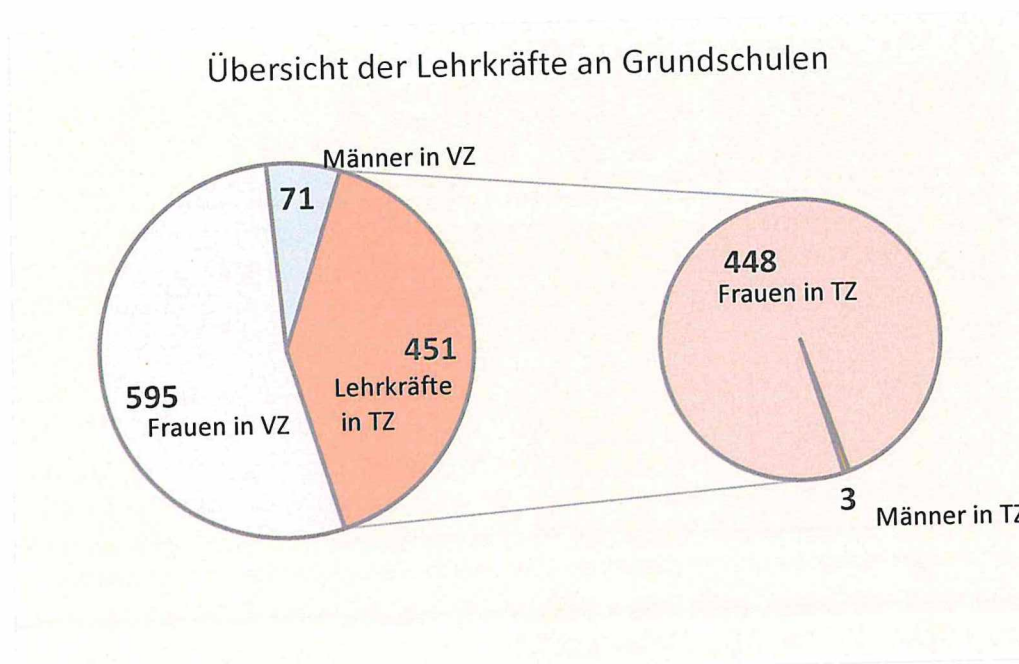
² Siehe: Gesetz zur Anpassung der Besoldung der Grundschullehrkräfte

<https://starweb.hessen.de/cache/DRS/20/1/10761.pdf>

Hier gilt es in den kommenden Jahren genau auf die Auswirkungen zu achten, z.B.:

- Führt die Besoldungsanhebung bei den Grundschullehrkräften zu einer Anhebung der Männerquote?
- Welche Konsequenzen folgen aus der in Relation zu den Lehrkräften geringeren Entlohnung der Grundschulleitungen?

Neben der Bezahlung könnten die geringeren Aufstiegsmöglichkeiten im Vergleich zu den anderen Schulformen einen möglichen Grund für die geringe Männerquote darstellen. Hier besteht dringender Handlungsbedarf.



Die Zahl der in der Teilzeit arbeitenden Lehrkräfte ist in den Grundschulen am höchsten, nämlich 40%.

Bezogen auf die Gesamtanzahl der Grundschullehrkräfte, die in Teilzeit arbeiten, liegt hier der prozentuale Anteil der Frauen seit 2018 unverändert bei 99%. Zurzeit gibt es nur drei Männer, die an einer Grundschule in Teilzeit arbeiten (von insgesamt 74 Männern).

Obwohl sich hier die meisten Teilzeitkräfte befinden, gibt es nur eine Rektorin, von insgesamt 56 Rektorinnen und Rektoren, die mit reduzierter Stundenzahl tätig ist (zurzeit mit 60% der vollen Stelle). Hier beträgt das Durchschnittsalter im Mittelwert 50 Jahre.

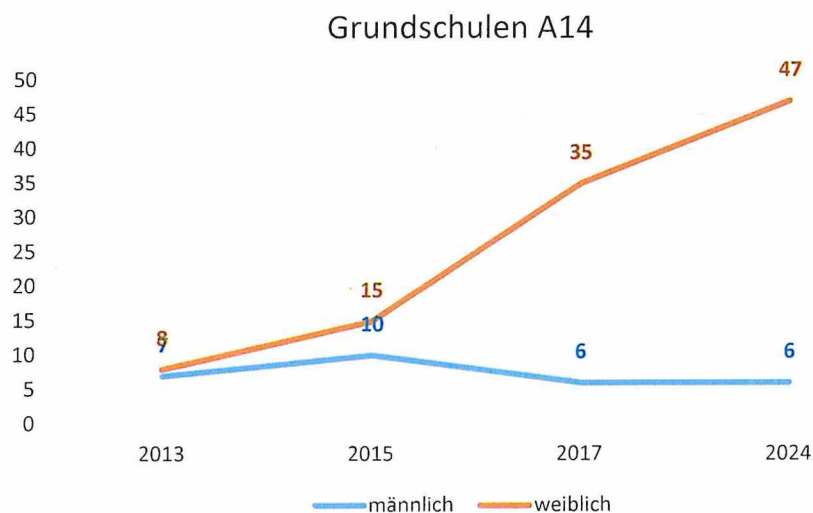
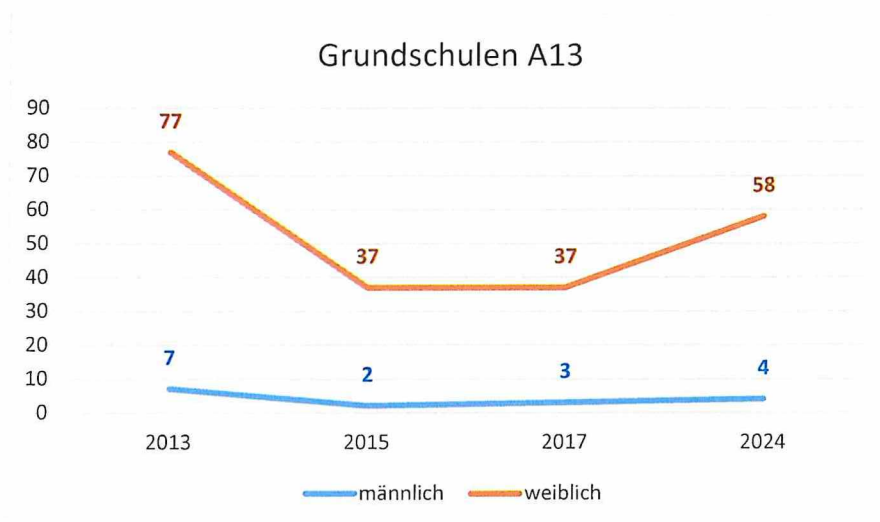
Von insgesamt 65 Konrektorinnen und Konrektoren arbeiten nur 13 Konrektorinnen in Teilzeit (im Mittelwert mit 82% der vollen Stelle - bei einer Variation zwischen 70% und 98%). Hier beträgt das Durchschnittsalter im Mittelwert 45,6 Jahre.

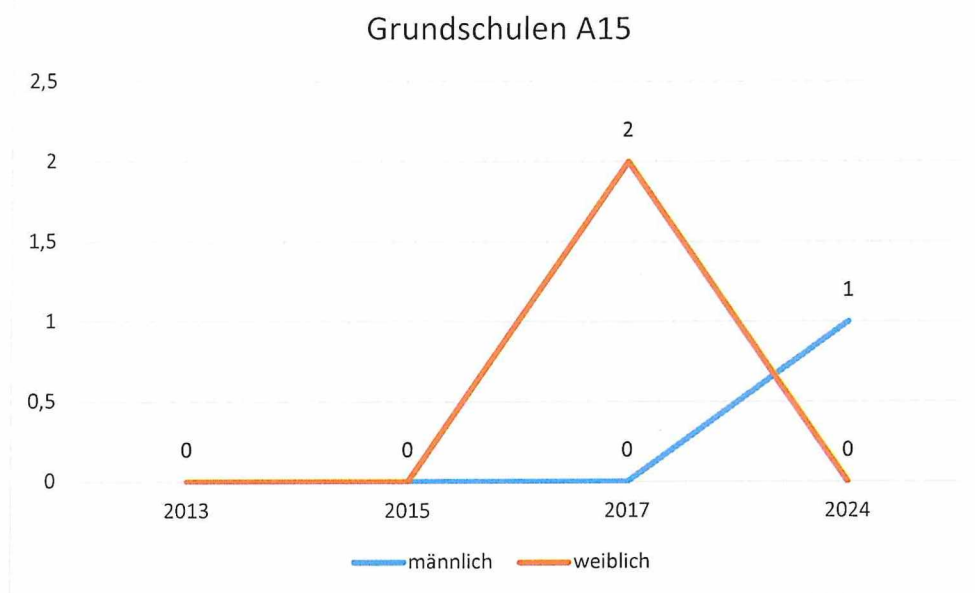
Im Hinblick auf den im Schuljahr 2026/206 greifenden **Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung in der Grundschule**, gilt es ein besonderes Augenmerk auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Kombination mit Teilzeit aus familiären Gründen zu legen.

Die Herausforderung an die Grundschulen wird auch vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Ansprüche der Elternschaft sehr hoch sein. Nicht alle Eltern möchten einen verbindlichen Nachmittagsunterricht für ihre Kinder.

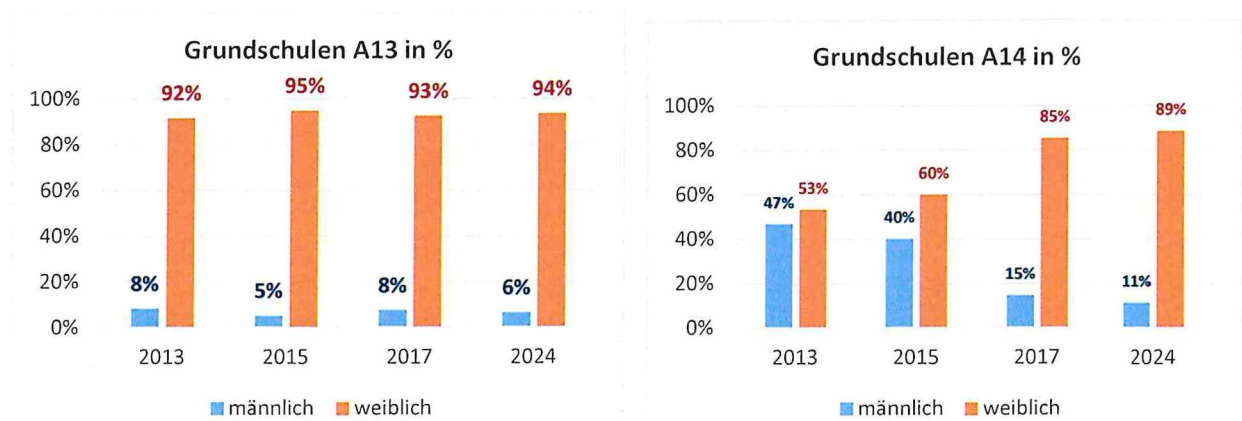
Besonders in Grundschulen gibt es eine hohe Unterrichtsverpflichtung und überwiegend kleine Schulleitungsteams, so dass sich die Aufgaben auf nur wenigen Schultern verteilen, was gegebenenfalls die Attraktivität von Funktionsstellen an Grundschulen herabsetzt.

Anzahl männlicher und weiblicher Lehrkräfte mit A13 bzw. A14 in 2013, 2015, 2017 und 2024:

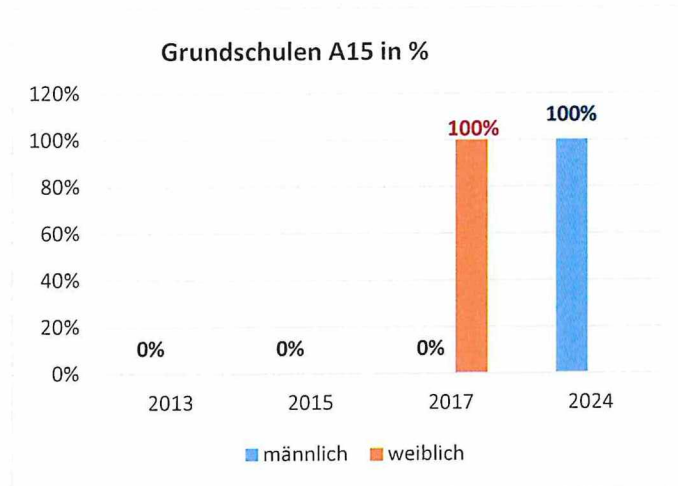




Im Jahr 2017 gab es noch zwei Schulleiterinnen in der Besoldungsgruppe A15. Im Jahr 2023 gibt es hier einen Schulleiter in dieser Besoldungsgruppe. Bei zurzeit noch einer unbesetzten Stelle.



Während der Anteil der weiblichen Führungskräfte an Grundschulen mit A13 von derzeit 94 % in den letzten 10 Jahren nahezu gleichgeblieben ist und etwa dem Anteil der weiblichen Grundschullehrkräfte insgesamt entspricht, hat sich der Anteil in der Besoldungsgruppe A14 von 85% auf 89% weiter gesteigert und entspricht jetzt annähernd dem Gesamtanteil der weiblichen Grundschullehrkräfte.

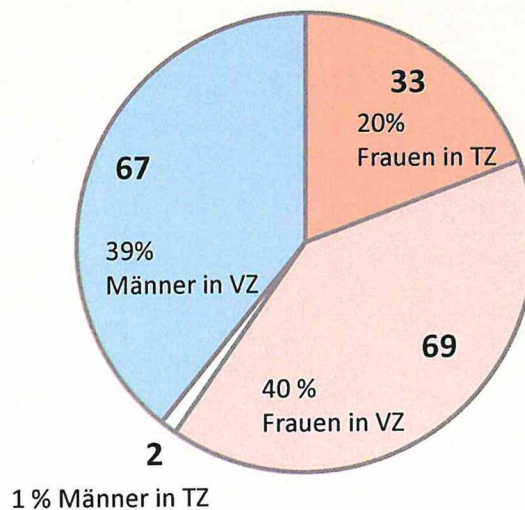


2.1.2 H/R-Schulen

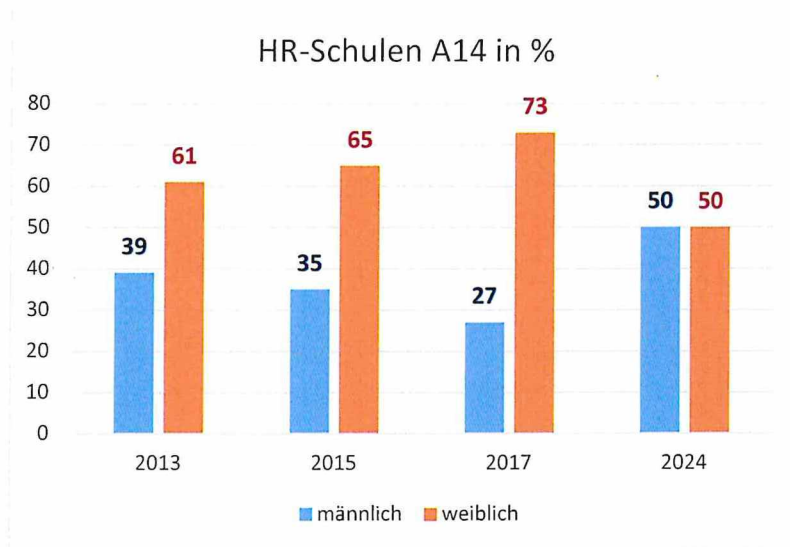
Gab es im Jahr 2017 noch 312 unterrichtende Lehrkräfte an den Haupt- und Realschulen, gibt es hier gegenwärtig nur noch 171 Lehrkräfte im Beamtenstatus. Hintergrund ist hier sicher auch die Umwandlung der Bachschule (jetzt IGS Lindenfeld) und der Mathildenschule in Offenbach in Integrierte Gesamtschulen. Es ist dennoch festzustellen, dass es hier generelle Nachwuchsprobleme gibt. Es gilt zu hoffen, dass u.a. durch vermehrte Quereinsteiger-Maßnahmen, die Zahl der Lehrkräfte verbessert werden kann.

Von den 171 Lehrkräften sind 60% weiblich. Alle Lehrkräfte in Führungsposition arbeiten hier in Vollzeit.

Übersicht Lehrkräfte gesamt an HR-Schulen



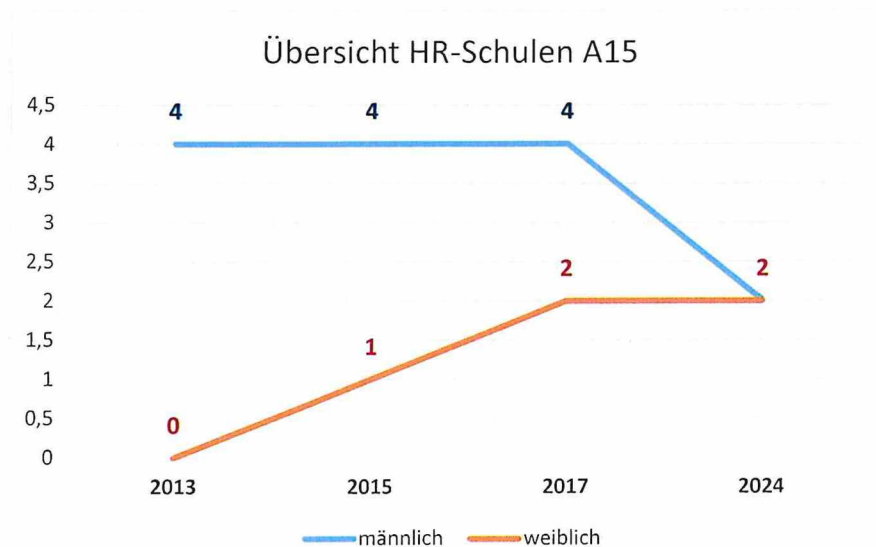
Das Durchschnittsalter aller in Führungsposition arbeitenden Beamtinnen und Beamter liegt hier bei 50 Jahren.

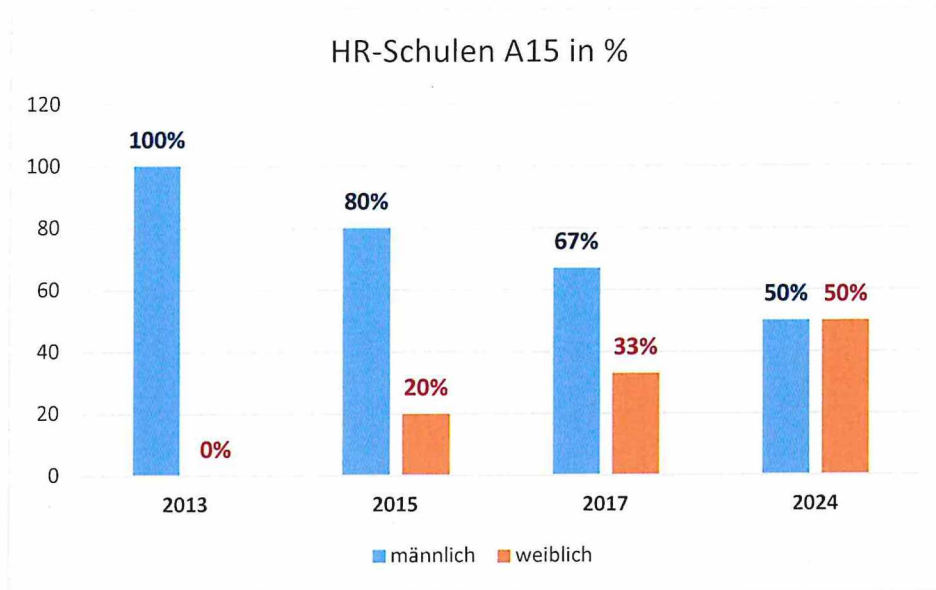


A14

Die Entwicklung der vergangenen sechs Jahre zeigt einen Abfall der weiblichen Lehrkräfte in der Besoldungsgruppe A14 von 73% auf jetzt 50%, was nicht mehr dem derzeitigen Frauenanteil von 60% in den verbundenen Schulen entspricht.

Die Zielvorgabe ist nicht mehr erfüllt.





A15

Der Anteil an weiblichen Personen in der Besoldungsgruppe A15 ist langsam, aber kontinuierlich gestiegen und liegt aktuell bei 50%.

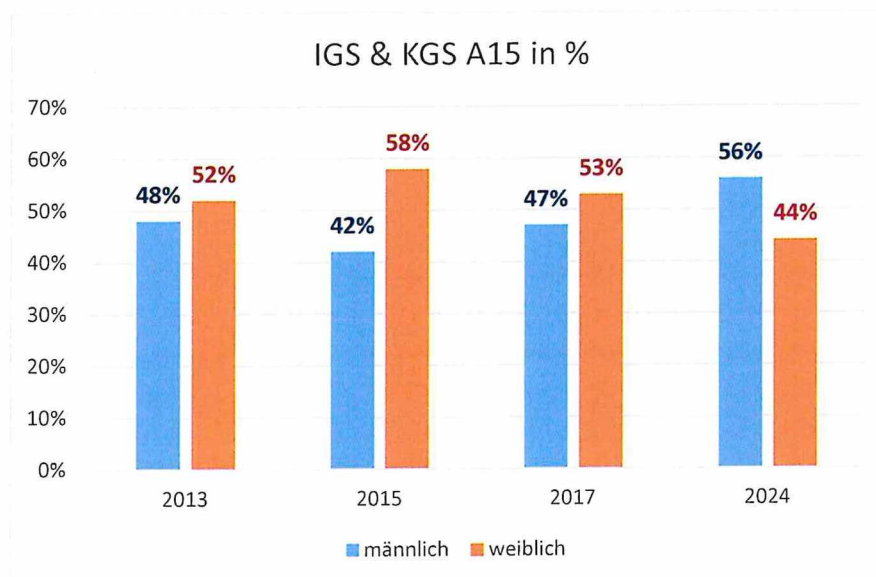
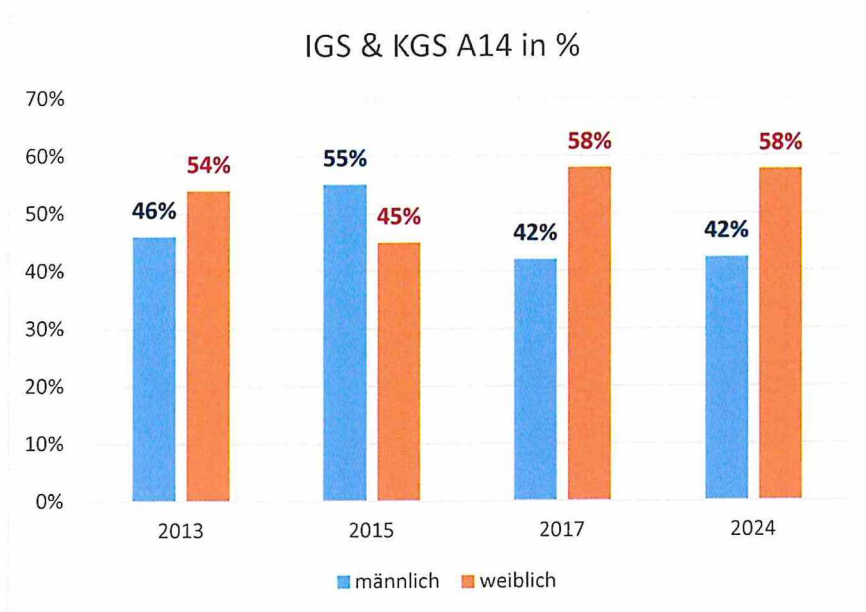
Die Zielvorgabe ist noch nicht erfüllt.

2.1.3 Gesamtschulen

An den Gesamtschulen arbeiten zurzeit 1032 Lehrkräfte, 68 % davon sind weiblich. 25% der Lehrkräfte arbeiten in Teilzeit, 90% davon sind weiblich.

Im Jahr 2017 gab es nur eine teilzeitbeschäftigte Rektorin (A14), hier gibt es derzeit vier Rektorinnen, welche in Teilzeit arbeiten (69%- 92% der Vollzeitstelle). Eine der Rektorinnen befindet sich zurzeit in ELTZ.

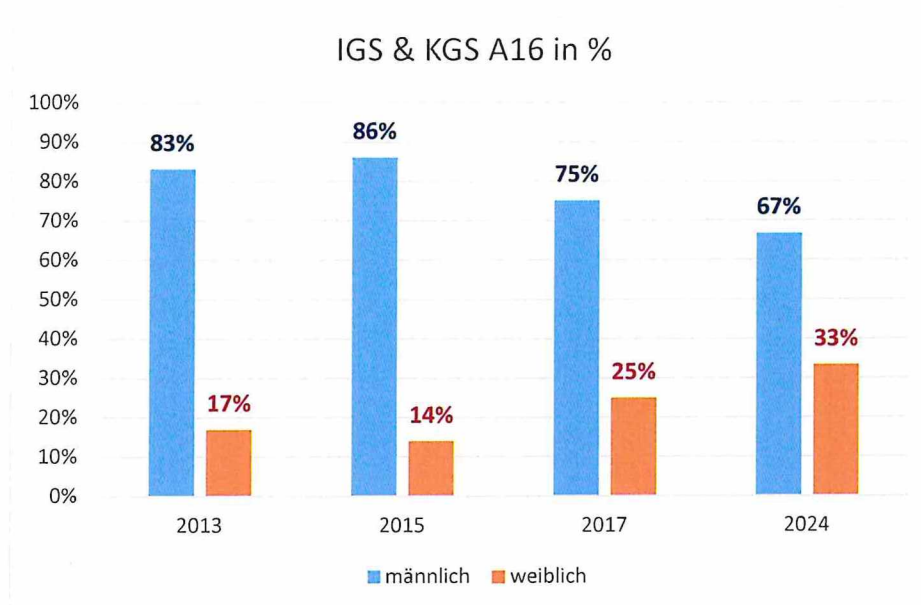
Im Bereich der Besoldungsgruppe A15 gibt es lediglich eine Studiendirektorin, die eine Teilzeitbeschäftigung ausübt (63%). Eine weitere Studiendirektorin befindet sich zurzeit in ELTZ.



A14 + A15

Der Anteil der Frauen mit A14 hat sich in den letzten Jahren nicht verändert und liegt weiterhin bei 58%.

In der Besoldungsgruppe A15 gibt es im Vergleich zu 2017 einen Rückgang des Frauenanteils von 53% auf 44%.



A16

Auffallend ist immer noch der niedrige Frauenanteil im Hinblick auf Funktionsstellen mit A16-Besoldung.

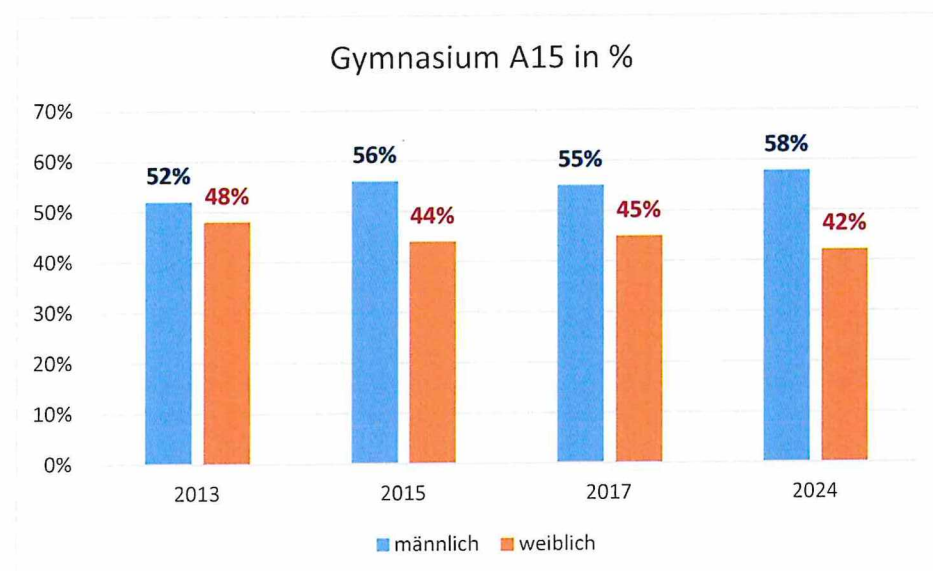
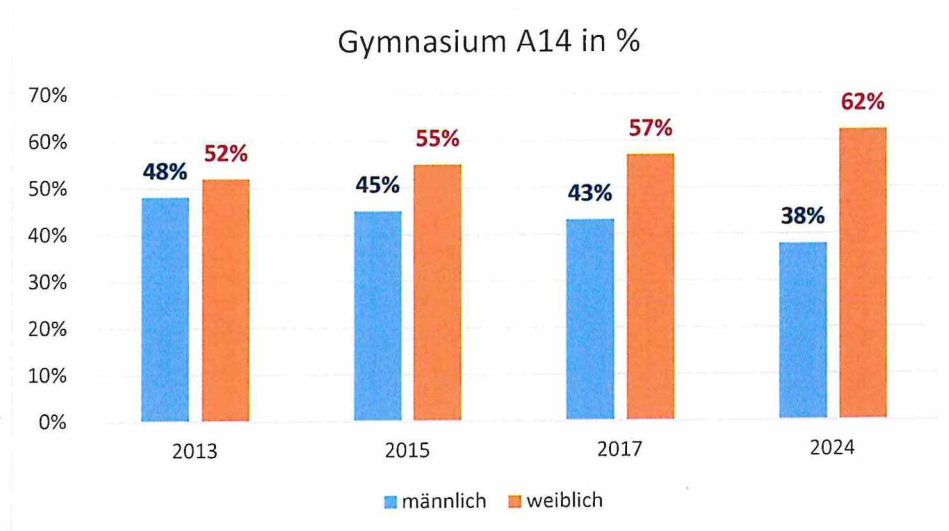
Hier gibt es bei sechs Schulleitungsstellen lediglich zwei Schulleiterinnen.

Die Zielvorgabe ist nicht erfüllt.

2.1.4 Gymnasien

Von den 820 Lehrkräften sind 65% weiblich. Insgesamt arbeiten 31% der Lehrkräfte in Teilzeit, wovon 88% weiblich sind.

Im Jahr 2017 gab es in den Schulleitungsteams lediglich zwei Studiendirektorinnen mit reduzierter Stundenzahl. Dem hingegen gibt es derzeit fünf Studiendirektorinnen (im Durchschnitt 78% der vollen Stelle), einen Studiendirektor (92%) und einen Oberstudiendirektor (86% der vollen Stelle), die in Teilzeit tätig sind.



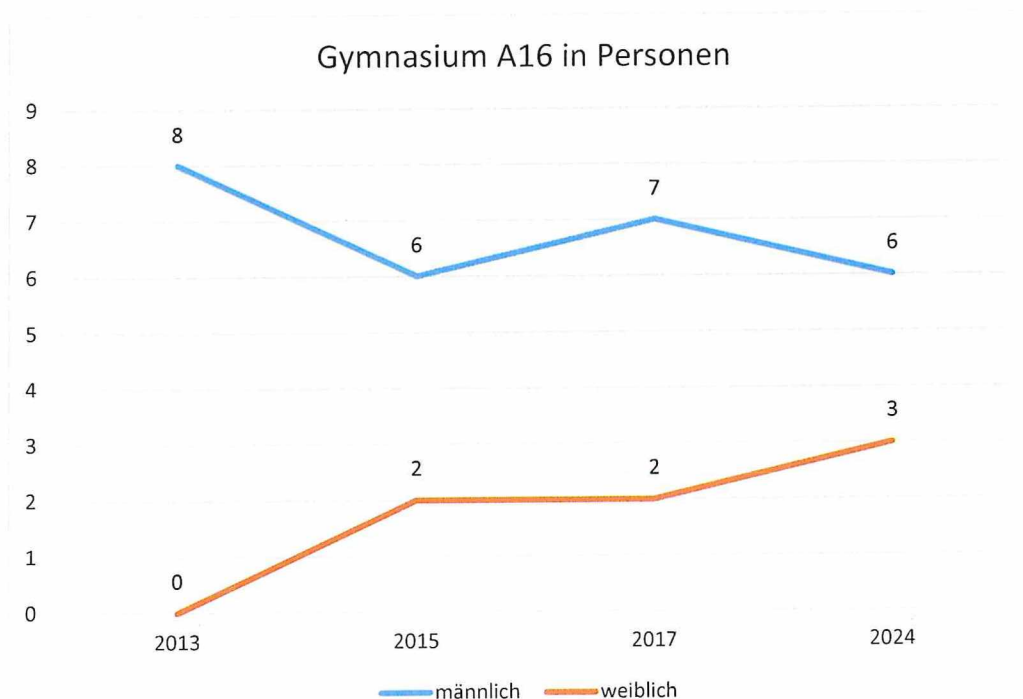
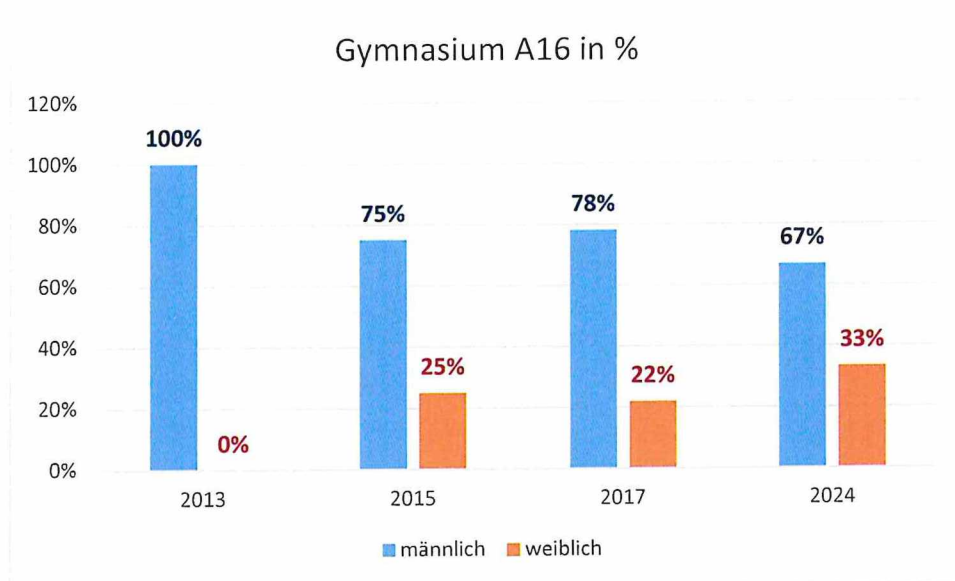
A14 + A15

Im Bereich A14 konnte in den letzten 6 Jahren eine leichte Steigerung des Frauenanteils von 57% auf 62% erreicht werden, während der Frauenanteil an A15-Stellen leicht zurückgegangen ist: 42 % in 2023 gegenüber 45% in 2017.

Die Ist-Analyse macht hier jedoch keinen Unterschied zwischen stellvertretender Schulleitung und Studiendirektorinnen und Studiendirektoren.

Die stellvertretende Schulleitung ist in einem von zehn Gymnasien weiblich besetzt (drei Stellen sind zurzeit noch nicht besetzt).

Die Schulleitung ist in drei von zehn Gymnasien weiblich besetzt.



A16

Bei den A16 Schulleiterstellen konnte der Frauenanteil von 22% auf 33% weiter gesteigert werden. Eine Angleichung des Frauenanteils kann auf Grund der geringen Anzahl von Schulleiterstellen nur langsam entstehen.

Die Zielvorgabe ist im Bereich A15 und A16 nicht erfüllt.

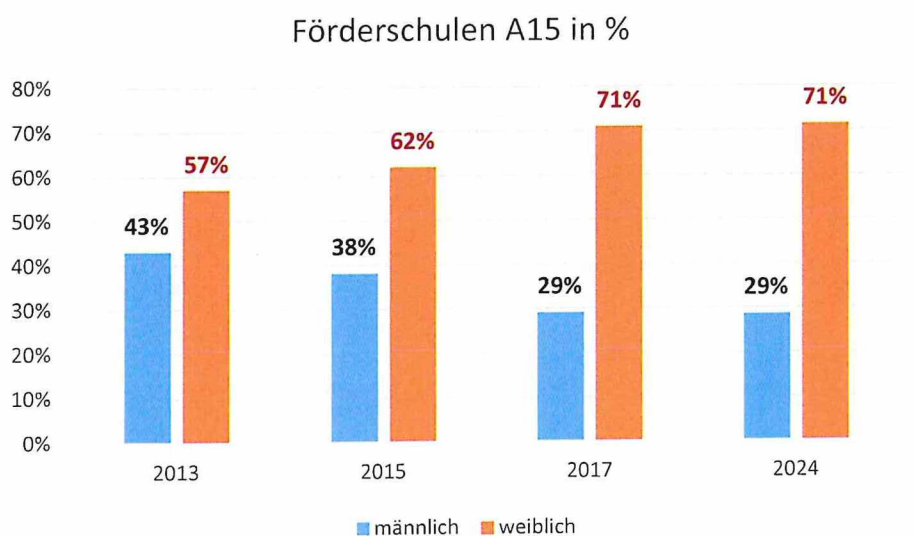
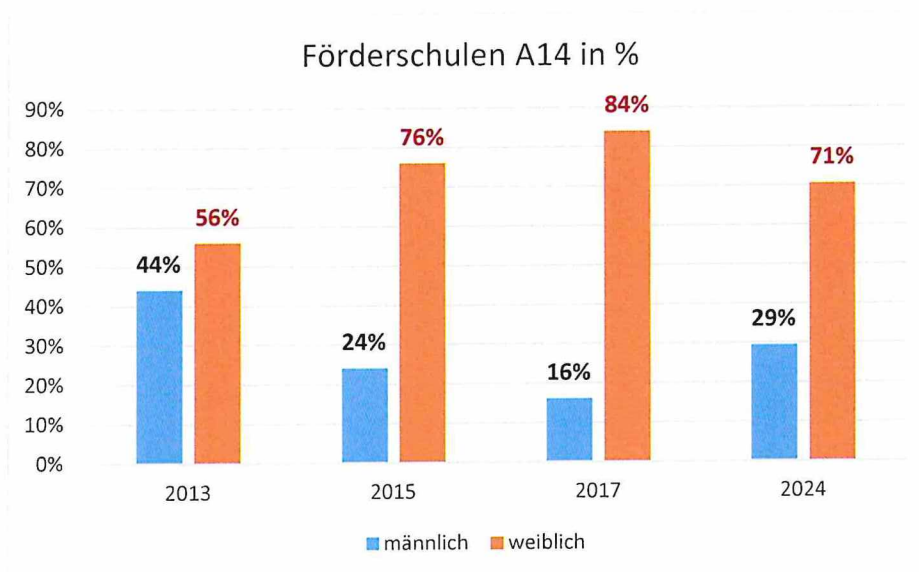
Im Bereich A14 ist die Zielvorgabe erfüllt.

2.1.5 Förderschulen

Von den 433 beschäftigten Lehrkräften sind 79% weiblich. 36% der Lehrkräfte arbeiten in Teilzeit, davon sind 96% weiblich.

Von den insgesamt 27 Stufen- und Abteilungsleitungen (A13 Z), sind 21 weiblich. Hiervon arbeiten 9 mit reduzierter Stundenzahl und eine befindet sich zurzeit in Elternzeit.

Von den 12 Konrektorinnen (A14) arbeitet nur eine in Teilzeit (in ELTZ) mit 36% der vollen Stelle. Alle anderen Schulleitungsmitglieder arbeiten in Vollzeit.



A14 + A15

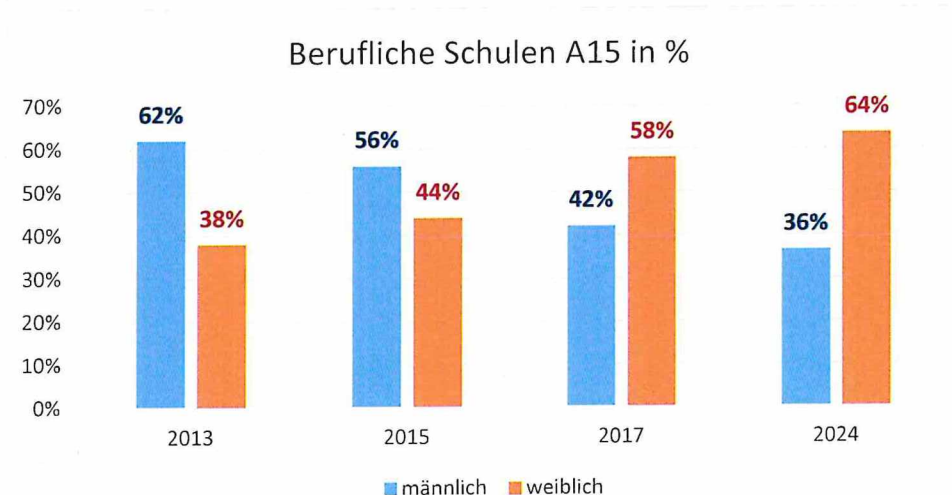
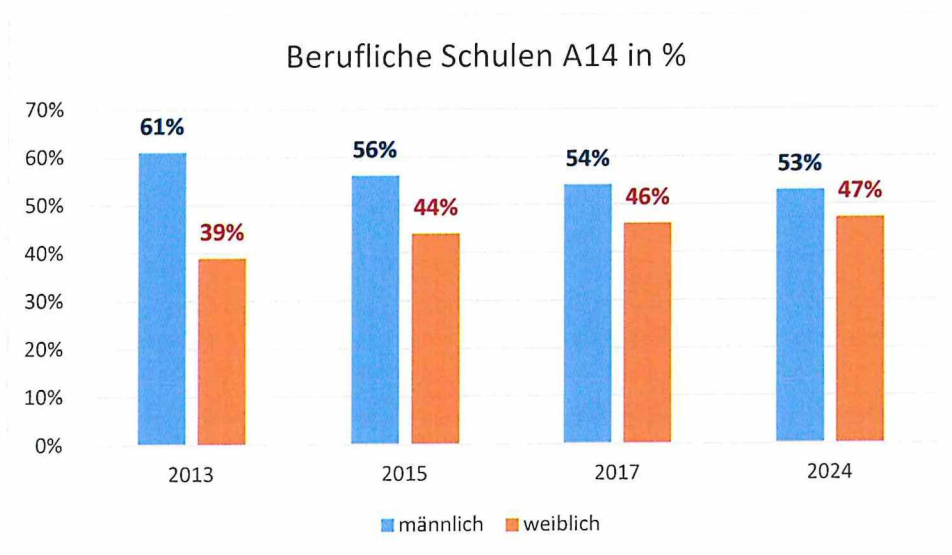
In der Besoldungsgruppe A14 gibt es einen Abfall der Frauenquote von 84% (2017) auf 71% (2023). Währenddessen die Frauenquote bei den A15-Stellen konstant bei 71% geblieben ist.

Die Zielvorgabe in den Förderschulen ist somit weiterhin erfüllt.

2.1.6 Berufliche Schulen

Die Beruflichen Schulen haben den geringsten Anteil an weiblichen Lehrkräften: von den 539 Lehrkräften sind 55% weiblich. Hier gibt es ebenso den geringsten Anteil an Teilzeitbeschäftigten: 23%, wovon 85% weiblich sind.

21 der insgesamt 33 A15-Stellen sind von Frauen besetzt. Von diesen Frauen arbeiten drei mit reduzierter Stundenzahl (im Durchschnitt 69% der vollen Stelle). Alle anderen A15- und A16-Stellen werden in Vollzeit wahrgenommen.

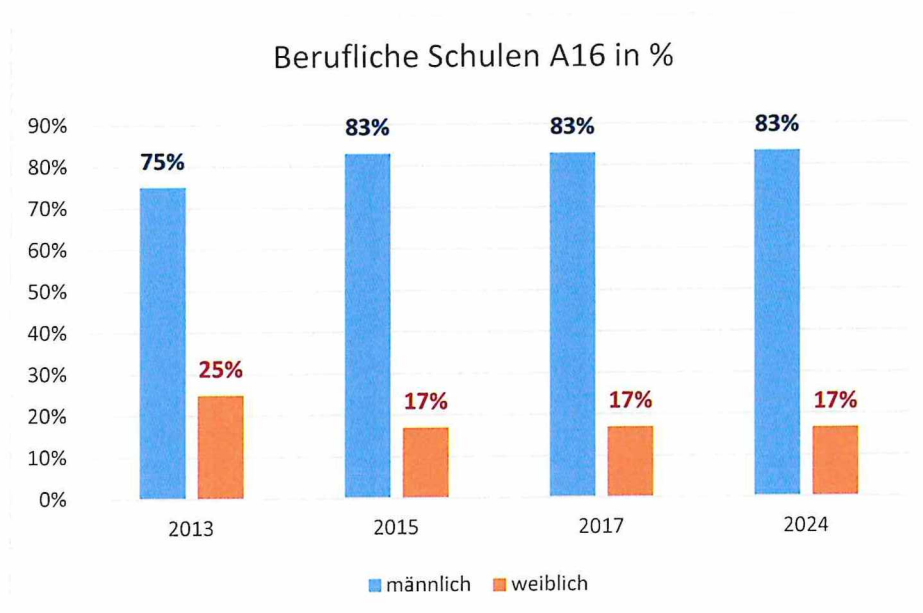


A14 + A15

In beiden Besoldungsgruppen konnte in den letzten sechs Jahren eine weitere Steigerung des Frauenanteils erzielt werden: von 46% auf 47% bei A14 und von 58% auf 64% bei A15.

Leider differenziert die Ist-Analyse nicht nach stellvertretender Schulleitung und Abteilungsleitung. Von den 6 stellvertretenden Schulleitungsstellen sind mittlerweile drei durch Frauen besetzt.

Bei den A14-Stellen ist die Frauenquote auf einem guten Weg. Im Bereich der A15-Stellen ist die Zielvorgabe erreicht, jedoch sollte weiterhin der Blick auf eine Stabilisierung des Frauenanteils sowie auf die Stellvertreter-Stellen gelenkt werden.



A16

Da es weiterhin nur eine einzige Schulleiterin gibt, **bleibt die Frauenquote mit 17% die geringste aller Schulformen**. Hier sind in den kommenden Jahren weitere Anstrengungen nötig Frauen zu fördern.

Die Zielvorgabe ist nicht erfüllt.

2.2 Kurzanalyse 2020-2023

Frauenanteil an Führungspositionen in Schulen des Schulamtsbereiches des Kreises
und der Stadt Offenbach am Main

Daten aus SAP, Stand 22.11.2023

Grundschulen

	31.12.2020	01.01.2024
A15	./.	0%
A14	85%	89%
A13	89%	94%

H/R-Schulen

	31.12.2020	01.01.2024
A15	20%	50%
A14	53%	50%

Gesamtschulen

	31.12.2020	01.01.2024
A16	66%	33%
A15	20%	44%
A14	53%	58%

Gymnasien

	31.12.2020	01.01.2024
A16	67%	33%
A15	53%	42%
A14	59%	62%

Förderschulen

	31.12.2020	01.01.2024
A15	77%	71%
A14	79%	71%

Berufliche Schulen

	31.12.2020	01.01.2024
A16	20%	17%
A15	56%	64%
A14	39%	47%

3. Prognose

Aufgrund der Altersstruktur und aktueller Erkenntnisse müssen in den nächsten drei Jahren voraussichtlich folgende Stellen neu besetzt werden:

Grundschulen		
Anzahl	Besoldungsgruppe	Amtsbezeichnung
6	A14	Rektorin/ Rektor
2	A13	Konrektorin/Konrektor

H/R-Schulen		
Anzahl	Besoldungsgruppe	Amtsbezeichnung
1	A15	Rektorin/ Rektor
1	A14	Rektorin
1	A14	Konrektorin

Gesamtschulen		
Anzahl	Besoldungsgruppe	Amtsbezeichnung
2	A16	Direktorin/ Direktor
1	A15	Direktorin/ Direktor
1	A15	StD SLA
2	A14	R SLA

Gymnasien		
Anzahl	Besoldungsgruppe	Amtsbezeichnung
1	A15	StD zWvSLA

	Förderschulen	
Anzahl	Besoldungsgruppe	Amtsbezeichnung
1	A15	Förderschulrektor
1	A14	Förderschulrektor
1	A13+Z	Abtlg./ StuL

	Berufliche Schulen	
Anzahl	Besoldungsgruppe	Amtsbezeichnung
1	A16	OStD
1	A15	StD Stellvertretung
2	A15	StD zWvSLA

4. Maßnahmen

Unterstützende Maßnahmen zur Frauenförderung, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

„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.

Die Bemühungen zur Frauenförderung im Bereich des Staatlichen Schulamtes Offenbach haben dazu geführt, dass sich in den letzten Jahren die Frauenquote in allen Schulformen und in den meisten Besoldungsgruppen erhöht hat.

Die Maßnahmen, von denen Frauen und Männer profitieren, umfassen u.a. folgende Aufgabenbereiche: Laufbahnberatung, Qualifizierungsmaßnahmen zur Vorbereitung auf Funktionsstellen, Abordnungen an das Staatliche Schulamt, Unterstützung und Beratung bei der Bewerbung auf Funktionsstellen, Unterstützung von Frauen und Männern bei Konflikten am Arbeitsplatz und/oder ihrer beruflichen Entwicklung, Möglichkeiten familiengerechter Arbeitszeiten.

Zur besseren Lesbarkeit und Orientierung in den einzelnen Bereichen sind die Maßnahmen hier in einer Tabelle aufgeführt. Diese ist als Fahrplan anzusehen, da u.a. Konzepte erstellt und etabliert werden müssen. Die Umsetzung wird als Entwicklung zu sehen sein und Zeit beanspruchen.

1. Grundsätze des Führungshandelns	
Maßnahmen	verantwortlich
Nach § 4 Abs. 1 und 2 HGIG sind alle Beschäftigten insbesondere mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken.	alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben
Jede Schulleitung bezieht Frauen aktiv in karrierefördernde Aufgabenbereiche ein.	Schulleitungen
Zeitnah nach seinem Erscheinen wird der Frauenförder- und Gleichstellungsplan auf einer Schulleiterdienstversammlung (SLDV) inhaltlich von der Schulaufsicht unter Hinzunahme der FuGBL vorgestellt . Danach erfolgt auf der nächsten Gesamt- und Schulkonferenz die inhaltliche Bekanntgabe durch die Schulleitung. Entsprechende Grundsätze zu Punkt 5 dieses Maßnahmenplanes (Vereinbarkeit von Familie und Beruf) werden von der Gesamtkonferenz für das folgende Schuljahr beschlossen.	Dezernentinnen und Dezernenten (SLDV) FuGBL Schulleitungen
Um feste Ansprechpartnerinnen aus dem Kolleginnenkreis der Schule zu haben, sollte jede Schule versuchen, es zu ermöglichen, eine Kontaktfrau zu benennen und zu entlasten (schulische Ansprechpartnerin für Frauen- und Gleichstellungsfragen). Hierzu wird die FuGBL ein Konzept erstellen . Über die Kontaktfrauen sollen die Vernetzung mit den Schulen und die Maßnahmen vor Ort an den Schulen verbessert/ optimiert werden.	Schulleitungen FuGBL
Die FuGBL informiert die Kontaktfrauen der Schule über die Maßnahmen des FFGPI und deren Umsetzungsmöglichkeiten.	Schulleitungen FuGBL Schulaufsicht
2. Einstellungen	
Maßnahmen	verantwortlich
Bei Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit sind den Bewerberinnen bei gleicher Eignung ebenso Beschäftigungsangebote zu unterbreiten.	Schulleitungen Schulaufsicht Kontaktfrau der Schule
Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind die Einsatzwünsche der Einstellenden nach Möglichkeit sicherzustellen.	Schulleitungen Schulaufsicht Kontaktfrau der Schule

3. Fort- und Weiterbildung	
Maßnahmen	verantwortlich
<p>Da es in einigen Bereichen (A16 an BS, A15 und A16 an Gymnasien und an Gesamtschulen), noch immer Unterrepräsentanzen von Frauen gibt, werden u.a. von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Fortbildungen angeboten, die einerseits eine Weiterqualifikation ermöglichen, andererseits zur Übernahme funktioneller Verantwortung motivieren. Darüber hinaus werden weitere Fortbildungsangebote für weibliche Lehrkräfte unterbreitet, die auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereiten. (§ 12 Abs.3 HGIG). Hierbei ist es wichtig, den Fokus 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.</p> <p>Hierzu bedarf es jedoch der Freigabe für ganztägige Fortbildungen (siehe auch Schreiben der FuGBL aus Hessen an Herrn Staatminister Prof. Dr. Lorz).</p> <p>Zur Teilnahme an QSH, als Vorbereitung auf eine Schulleiterstelle, sollten vor allem weiblichen Lehrkräften an Gesamtschulen, Gymnasien und beruflichen Schulen vor dem Hintergrund der Unterrepräsentanz von Frauen Gelegenheit gegeben werden.</p>	<p>FuGBL</p> <p>HKM</p> <p>Hessische Lehrkräfteakademie</p>
<p>Abordnungsmöglichkeiten an das Staatliche Schulamt Offenbach werden ausgeschrieben und den Kollegien in den Schulen zugänglich gemacht.</p> <p>Abordnungsmöglichkeiten an das Hessische Kultusministerium sind im Internet einzusehen. Beide Möglichkeiten sind insbesondere auch weiblichen Lehrkräften zu empfehlen, die an Schulleitungsaufgaben interessiert sind.</p>	<p>Schulfachliche Dezernenten</p> <p>HKM (Schulleitungen und FuGBL in Bezug auf „im Blick haben“)</p>
<p>Es besteht die Aufgabe, Frauen in unterschiedlichen administrativen Ebenen durch Mitarbeit in Arbeits- und Projektgruppen, Vertretungstätigkeiten, Übernahme von Führungsaufgaben und Teilnahme an Fortbildungen so zu qualifizieren, dass sie sich bei der Besetzung von Stellen in Führungspositionen im Rahmen der Bestenauslese (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) durchsetzen können. Bei Genehmigungen</p>	<p>Schulleitungen</p>

<p>Unterstützung und Ermutigung, Aufgaben in Führungsfunktion zu übernehmen.</p> <p>Schulleitungen sind aufgefordert, Frauen zu ermuntern, innerhalb der Schule Aufgabenbereiche zu übernehmen, die sie für die Übernahme von Leitungsaufgaben qualifizieren und sich auf Leitungspositionen zu bewerben.</p>	
<p>Zur besseren Vernetzung der Lehrkräfte bzw. auch der stellvertretenden SL und als vorbereitende bzw. begleitende Maßnahme bezüglich eines etwaigen Rollenwechsels zur Führungskraft und zur Stärkung der weiblichen Lehrkräfte bietet die Dienststelle, u.a. die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Veranstaltungen zum kollegialen Coaching an. Zum Beispiel in Form eines Austauschtreffens für stellvertretende Schulleitungen mit Schulungsangeboten.</p>	<p>FuGBL Kontaktfrauen an den Schulen</p>
<p>Bereits vorhandene Unterstützungssysteme sind nicht allen Lehrkräften bekannt. Hier könnte ein regelmäßig erscheinender Newsletter/ Infoschreiben Abhilfe schaffen und die Lehrkräfte darüber informieren, wo und wie sie an entsprechende Angebote kommen.</p>	<p>FuGBL</p>
<p>Um auf die Bedürfnisse der an Führungspositionen interessierten Lehrkräfte besser eingehen zu können, soll unter dem Gesichtspunkt, welche Form der Unterstützung durch das Schulamt erbracht werden kann (erwünscht ist), eine Evaluation/ Befragung der Lehrkräfte durchgeführt werden.</p>	<p>FuGBL in Zusammenarbeit mit AL</p>
<p>Mentoring In einer individuellen Arbeitsbeziehung zwischen einer erfahrenen Schulleiterin (Mentorin) oder einem erfahrenen Schulleiter (Mentor) und der Nachwuchsführungskraft (Mentee) geht es vor allem um die Klärung der Motive, der persönlichen Ressourcen, der berufsbezogenen Anforderungen und damit um eine Selbstvergewisserung auf dem Weg zur Führungsposition.</p> <p>Ausdrücklich sind Lehrkräfte mit familiären Betreuungspflichten angesprochen, da Mentoring anders als formale Fortbildungen in zeitlicher Flexibilität durchgeführt werden.</p>	<p>FuGBL in Zusammenarbeit mit der Fortbildungsbeauftragten des SSA</p>

4.2 Stellenausschreibungen	
Für das schulbezogene Einstellungsverfahren gilt das Hessische Gleichberechtigungsgesetz und der Erlass des HKM vom 8. Januar 2016 (Einstellungsverfahren in den Hessischen Schuldienst). Ausschreibung und Anforderungsprofil orientieren sich ausschließlich an den Erfordernissen der zu besetzenden Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes, wobei Gender-Gesichtspunkte zu berücksichtigen sind.	Schulleitungen schulfachlichen Dezernenten FuGBL
Die FuGBL/ die Kontaktfrau der Schule ist frühzeitig und umfänglich zu beteiligen.	Schulleitungen Kontaktfrau der Schule
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.	Schulleitungen schulfachlichen Dezernenten FuGBL
Vor der Vergabe einer Funktion werden Frauen gezielt angesprochen, um für die Übernahme von besonderen Aufgaben motiviert zu werden.	Schulleitungen Kontaktfrau der Schule
Schulinterne Stellenausschreibungen sind im Lehrerzimmer auszuhängen.	Schulleitungen Kontaktfrau der Schule
4.3 Dienstliche Beurteilungen	
Da der dienstlichen Beurteilung für eine erfolgreiche Bewerbung eine entscheidende Bedeutung zukommt, werden die Ergebnisse der Beurteilungen geschlechtsdifferenziert erfasst und unter dem Blickwinkel der Gleichbehandlung von Frauen und Männern ausgewertet (positive Berücksichtigung einer genommenen ELTZ und der hier erworbenen Kompetenzen). ⇒ „ Familienzeit “ /geringe Berufserfahrung darf kein Nachteil sein ⇒ Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben dürfen sich nicht negativ auf das Ergebnis einer dienstlichen Bewertung auswirken, denn der Umfang z. B. von Sonderaufgaben ist im entsprechenden Verhältnis zur Arbeitszeit zu sehen. Rechtliche Grundlage: HGIG § 11 Abs. 1, S.2	Schulleitungen schulfachlichen Dezernenten FuGBL
In den Beratungsgesprächen werden Frauen auf Wunsch darauf hingewiesen, welche Maßnahmen sie ergreifen müssen, um ihre Chancen in einem möglichen Bewerbungsverfahren zu verbessern.	Schulleitungen Kontaktfrau der Schule

5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
Maßnahmen	verantwortlich
5.1 Arbeitszeitregelungen	
<p>Schul- und Abteilungsleitungen sowie die Kontaktfrau der Schule besprechen vor der Unterrichtsverteilung sowie Stunden- bzw. Dienstplangestaltung mit den Beschäftigten im Sinne der Ziele gemäß § 14 Abs. 1 HGIG folgende Regelungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dienstbeginn und Dienstende in Abstimmung mit den Betreuungszeiten der Kindertageseinrichtungen und Pflegeeinrichtungen • Eine für Betroffene ungünstige Regelung in der Stundenplanung ist von der Schulleitung frühzeitig zu begründen. • familienfreundliche Regelungen bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen und Aktivitäten <ul style="list-style-type: none"> ⇒ rechtzeitige Bekanntgabe der hieraus resultierenden Termine. <p>Jahrestermine werden zur besseren Planung zu Schuljahresbeginn bekannt gegeben.</p>	<p>Schulleitungen Abteilungsleitungen Kontaktfrauen der Schule</p>
<p>Die Schulkonferenzen müssen im Rahmen ihres Entscheidungsrechts gemäß §1 KonfO HE darauf hinwirken, dass im Schulprogramm (§ 127b HSchG) und in den sich daraus ergebenden Grundsätzen für die Organisation von Schule und Unterricht die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben sind.</p>	<p>Schulleitungen</p>
<p>Die Gesamtkonferenzen müssen im Rahmen ihrer Beschlüsse gemäß § 133 Abs. 1 Nr. 14 HSchG die Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigen.</p>	<p>Schulleitungen</p>
<p>Bei unausweichlichen Situationen sollen Beschäftigte mit kleinen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen von Konferenzen oder sonstigen dienstlichen Veranstaltungen freigestellt werden.</p>	<p>Schulleitungen</p>
5.2 Teilzeitbeschäftigung	
<p>Dem Wunsch der Beschäftigten auf eine Reduzierung der Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen wird stattgegeben.</p>	<p>Schulleitungen schulfachlichen Dezernenten</p>
<p>Da Teilzeitbeschäftigung überwiegend von weiblichen Lehrkräften wahrgenommen wird, sollten auch männliche Lehrkräfte verstärkt auf die Möglichkeit der Teilzeit aufmerksam gemacht werden.</p>	<p>Schulleitungen Kontaktfrauen der Schule</p>

<p>Nach dem „Elternzeitgesetz plus“ ist die Teilzeit während der Elternzeit für beide Eltern möglich. „Alte“ Rollenmodelle der Geschlechterteilung könnten somit leichter aufgebrochen werden.</p>	
<p>Es gilt die Durchführung der Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; Sonderrundschreiben – Teilzeitbeschäftigung von Lehrkräften</p> <p>Auf die Umsetzung und Einhaltung der dort ausführlich aufgeführten Maßnahmen und Vorgaben ist zu achten.</p>	<p>Schulleitungen schulfachlichen Dezernenten Kontaktfrauen der Schule ÖPRS GPRS</p>
<p>Bei einer Teilzeittätigkeit für Lehrkräfte in der Elternzeit ergeben sich schulformbezogen unterschiedliche Stundenverpflichtungen. Es muss möglich gemacht werden, die bestehende Unterrichtsverpflichtung bei Lehrkräften, die in der Elternzeit Teilzeit arbeiten, auf wenige Wochentage zu legen.</p>	<p>Schulleitungen</p>
<p>5.2.1 Teilzeitbeschäftigung/ Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Führungspositionen</p>	
<p>Funktionsstellen teilbar machen Auffallend ist, dass Funktionsstellen kaum mit reduzierter Stundenzahl wahrgenommen werden. Die Vermutung liegt nahe, dass vor allem Frauen bewusst auf Funktionsstellen verzichten, 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. Hier fehlt es offenbar an der Akzeptanz und dem Vertrauen in ein geteiltes Leitungsteam. Darüber hinaus ist die stellentechnische Frage bei einer Erhöhung der Stundenzahl nicht abschließend geklärt und das Modell daher schwer realisierbar.</p> <p>Mögliche Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • konkrete Arbeitsplatzbeschreibung des außerunterrichtlichen Aufgabenfeldes, • Hinweis auf Aufgabendifferenzierung bereits in der Ausschreibung, • Teilung der Aufgabenbereiche, • Entlastung bei voller Wahrnehmung der Aufgabe, z. B. durch Reduzierung der Unterrichtsstunden, 	<p>Schulleitungen Schulfachliche Dezernenten</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Aufgabenwahrnehmung auch am Arbeitsplatz zu Hause. • verlässliche Vereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung • Orientierung der Anwesenheitszeit in der Schule an der reduzierten Pflichtstundenzahl • Entlastung bei voller Wahrnehmung der Aufgabe, z. B. durch Reduzierung der Unterrichtsstunden, • besondere Berücksichtigung der Teilzeitkräfte im schulspezifischen Konsens zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege <p>⇒ Hier wären „Best-Practice-Beispiele“ hilfreich ⇒ Inwiefern kann im HO gearbeitet werden? ⇒ Evtl. Interview mit SL in TZ in Kombination mit kleinen Kindern</p>	FuGBL
<p>Aktives Herantreten an die SL und Infos auf SLDV zur Frauenförderung.</p>	FuGBL
<p>5.3 Beurlaubung aus familiären Gründen/ ELTZ</p>	
<p>Vor Beginn der Elternzeit oder Beurlaubung sind zur Förderung der beruflichen Entwicklung auf Wunsch der betreffenden Person im Rahmen eines Gesprächs mit der Schulleitung mögliche Regelungen schriftlich darüber zu vereinbaren,</p> <ul style="list-style-type: none"> • ob sie regelmäßig zu schulischen Veranstaltungen eingeladen werden möchte, • ob und wann sie bereit ist, Krankheitsvertretungen zu übernehmen, • ob sie über Stellenausschreibungen informiert werden möchte. <p>Die Lehrkräfte sind auf eine Beschäftigungsmöglichkeit während der Elternzeit durch die Schulleitungen hinzuweisen</p> <p>Wichtige Informationen, wie zum Beispiel Änderungen in Bewerber- und Versetzungsverfahren und Sonderrundschreiben, sind den Lehrkräften in Elternzeit/ Beurlaubung weiterzuleiten.</p>	<p>Schulleitungen</p> <p>Erstellung eines Formulars/ Gesprächsleitfadens durch die FuGBL</p>

5.4 Wiedereinstieg in den Beruf	
Für einen gelingenden Wiedereinstieg in den Beruf nach Elternzeit, Beurlaubung usw., und um den Informationsfluss sicher zu stellen, bieten Schulleitungen rechtzeitig (ca. 3 Monate) vor Wiederaufnahme des Dienstes im Einvernehmen mit der Kollegin oder mit dem Kollegen ein Dienstgespräch an. Hierin sollen die Rahmenbedingungen geschaffen werden, um einen raschen Wiedereinstieg zu erleichtern und die Vereinbarkeit des Berufs mit der Familienarbeit und der Kinderbetreuungsproblematik zu ermöglichen.	Schulleitungen Kontaktfrauen der Schule
Für Kolleginnen und Kollegen, die Elternzeit in Anspruch nehmen, ist sicherzustellen, dass sie an ihre frühere Schule/Stammschule zurückkehren können. Sollte an der Schule eine Abordnung oder Versetzung notwendig sein, ist dabei auf Sozialverträglichkeit zu achten. (Erlass vom 28.07.2003).	Schulleitungen Schulfachliche Dezernenten
6. Gesundheit / Schwangerschaft/ Stillzeit	
Maßnahmen	verantwortlich
Um im Besonderen die Gesundheit von Mutter und Kind zu schützen, wird die FuGBL in Zusammenarbeit mit der GSBV und den MAS einen Leitfaden/ eine Checkliste entwickeln, welche(r) über die SLDV an die Schulleitungen gegeben und erläutert wird. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass die Vorgaben des Mutterschutzes umgesetzt und die Schwangeren umfassend informiert werden. Informationsmaterial des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend soll hier eingebunden werden. (https://www.bmfsfj.de/)	FuGBL GSBV MAS Kontaktfrauen SLDV/ Schulleitungen
7. Versetzungen/ Abordnungen	
Maßnahmen	verantwortlich
Beratung von Lehrkräften hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf über die Kontaktfrauen an den Schulen ⇒ Konzepterstellung hierzu durch die FuGBL	FuGBL Kontaktfrauen an den Schulen
Lehrkräften darf durch Beurlaubungen, Schwangerschaft oder ELTZ keine Benachteiligung entstehen.	Schulleitungen
Dem Versetzungswunsch einer Lehrkraft, die aus familiären Gründen wechseln will, soll nach Möglichkeit stattgegeben werden. Es gilt das Prinzip „Versetzung vor Einstellung“	Schulleitungen Schulfachliche Dezernenten ÖPRS GPRS

Eine erfolgreiche Umsetzung der Maßnahmen kann nur gelingen, wenn die verantwortlichen Personenkreise vertrauensvoll zusammenarbeiten.

Eine Transparenz der Schritte und eine enge Zusammenarbeit mit dem Gesamtpersonalrat ist hier ebenfalls eine zentrale Voraussetzung, die zum Gelingen der Umsetzung beiträgt.

5. Ausblick

Obwohl in den letzten Jahren in den Schulen der Stadt und des Kreises Offenbach am Main viel für die Chancengleichheit von Frauen und Männern getan wurde, hat das Staatliche Schulamt weiterhin die Aufgabe darauf zu achten, den einmal begonnenen Weg konsequent weiterzugehen.

Ziel ist und bleibt es, dass Frauen in allen Positionen entsprechend ihrer Repräsentanz im Kollegium vertreten sind.

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.

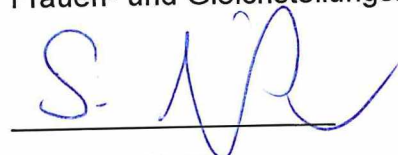
Auf der Homepage des Staatlichen Schulamtes für den Landkreis Offenbach und die Stadt Offenbach am Main (<https://schulaemter.hessen.de/staatliche-schulaemter-in-hessen/offenbach-am-main>) ist der Frauenförder- und Gleichstellungsplan und das Hessische Gleichberechtigungsgesetz eingestellt.

Offenbach, 01. Dezember 2023



Birgit Zint

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für die Lehrkräfte



Susanne Meißner

Amtsleitung

6. Anhang

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