



**Staatliches Schulamt
für den Hochtaunuskreis und den Wetteraukreis**

Konrad-Adenauer-Allee 1-11
61118 Bad Vilbel

**Frauenförder- und Gleichstellungsplan
für die Lehrkräfte an öffentlichen Schulen
für den Hochtaunuskreis und den Wetteraukreis**

Zeitraum: Januar 2024 bis Dezember 2029

Prognose: Januar 2024 bis Dezember 2026

Inhaltsverzeichnis

1.	Vorwort.....	3
2.	Zielvorgaben und Inhalte des Frauenförder- und Gleichstellungsplans.....	5
3.	Unterstützende Maßnahmen zur Frauenförderung (§§ 6 - 13 HGIG).....	7
3.1	Stellenbesetzungen.....	7
3.2	Personalentwicklung (§ 12 HGIG)	9
3.3	Qualifizierungsmaßnahmen.....	9
3.4	Beratung und Unterstützung des beruflichen Werdegangs.....	11
3.5	Informationswege	11
3.6	Abordnungen an das Staatliche Schulamt.....	11
4.	Unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 14 HGIG)	12
4.1	Unterstützungsmaßnahmen	12
4.2	Versetzungen und Abordnungen	13
5.	Analyse des Datenmaterials	14
5.1	Berufliche Schulen	18
5.2	Gymnasien	19
5.3	Gesamtschulen	20
5.4	Verbundene Schulen	21
5.5	Förderschulen	22
5.6	Grundschulen.....	23
5.7	Übersicht der nicht erfüllten Zielvorgaben 2021-2023.....	24
6.	Teilzeitbeschäftigung.....	25
6.1	Lehrkräfte in Teilzeit	25
6.2	Beförderungstellen in Teilzeit.....	26
6.3	Funktionsstellen in Teilzeit	27
7.	Resümee und Ausblick.....	28

1. Vorwort

Am 21.12.1993 hat der Hessische Landtag das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) verabschiedet. Das Gesetz ist nunmehr seit 30 Jahren in Kraft und hat sich als tragende Säule für die gleichberechtigte Partizipation von Frauen und Männern erwiesen. „Ziele des Gesetzes sind 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. 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 sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer verbessert.“ (§ 1 HGIG) Dabei nimmt das Gesetz bei der beruflichen Förderung von Frauen ganz besonders die Positionen mit Leitungsaufgaben in den Fokus.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wird für jeweils sechs Jahre aufgestellt und ist nach drei Jahren zu überprüfen und der aktuellen Entwicklung anzupassen (§ 5f HGIG).

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist ein Instrument, das dazu dient, auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie auf die Beseitigung von Unterrepräsentanzen von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu beheben. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein durchgängiges Leitprinzip des Staatlichen Schulamtes für den Hochtaunuskreis und den Wetteraukreis. Diesem Grundsatz unterliegen Personalmaßnahmen aller Art.

Neben der gezielten Förderung von weiblichen Beschäftigten legt das Gesetz einen deutlichen Schwerpunkt auf die Beschäftigten mit Familienaufgaben. Danach sind die Dienststellen aufgefordert, Rahmenbedingungen anzubieten, welche Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern.

Neben den hier tragenden Vorschriften des HGIG wird auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hingewiesen, das sowohl unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern oder beseitigen soll.

Die Bestimmungen des AGG beziehen sich insbesondere auf alle Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie den Zugang zu Beschäftigungen. Maßnahmen zur Frauenförderung sind durch das AGG gewünscht, da sie dazu dienen, bestehende Nachteile abzubauen.

Der vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan bezieht sich auf alle verbeamteten Lehrkräfte und TVH-Beschäftigte der öffentlichen Schulen im Bereich des Staatliches Schulamtes für den Hochtaunuskreis und den Wetteraukreis, Abschätzungsdaten der zu besetzenden Personalstellen, verbindlichen Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nicht berücksichtigt sind Schulen in privater Trägerschaft.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan berührt gemäß § 24 HGIG die Rechte der Menschen mit Behinderung nicht. „Die Vorschrift stellt klar, dass die Bestimmungen zugunsten der schwerbehinderten Beschäftigten in vollem Umfang zusätzlich zu und neben den Bestimmungen des Gesetzes anzuwenden sind.“ Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie Schwerbehindertenvertretung arbeiten vertrauensvoll zusammen.

2. Zielvorgaben und Inhalte des Frauenförder- und Gleichstellungsplans

Der hier vom Staatlichen Schulamt für den Hochtaunuskreis und den Wetteraukreis vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan gilt für die Lehrkräfte an öffentlichen Schulen im Schulamtsbezirk für die nächsten sechs Jahre. Er wird für die Laufzeit vom 01.01.2024 bis 31.12.2029 (§ 5 Abs. 1 HGIG) erstellt und alle drei Jahre fortgeschrieben. In seiner Fortschreibung wird die strukturelle Weiterentwicklung der Chancengleichheit von Frauen und Männern analysiert, dokumentiert und bzgl. der Erfüllung der Zielvorgaben evaluiert.

Bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthält er verbindliche Zielvorgaben für drei Jahre, somit vom 01.01.2024 bis 31.12.2026 (§ 6 Abs. 2 Nr. 3 HGIG).

Laut Frauenförder- und Gleichstellungsplan sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, ist zur Besetzung durch Frauen vorzusehen (§ 6 Abs. 5 HGIG).

Grundlage des Frauenförder- und Gleichstellungsplans ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie Abschätzungsdaten der im Geltungsbereich des Frauenförder- und Gleichstellungsplans zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen (§ 6 Abs. 2 HGIG).

In Kapitel 3 werden unterstützende Maßnahmen zur Frauenförderung nach § 6 Abs. 2 Nr. 4 und 5 dargestellt.

Verbesserung der Arbeitsbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und konkrete Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung nach § 6 Abs. 4 finden sich in Kapitel 4 wieder.

In Kapitel 5 werden der Aufbau und die Inhalte des Berichts über den zurückliegenden Drei-Jahres-Zeitraum 2021-2023 mit den Aussagen über die Erfüllung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans (§ 6 Abs. 2 Nr. 3 HGIG) in folgenden Darstellungsformen betrachtet.

Tabellarische Gesamtdarstellung:

- der in der Dienststelle beschäftigten Lehrkräfte (Frauen und Männer), getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen
- der Anzahl sowie des prozentualen Anteils der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte, getrennt nach Geschlecht, Besoldungs- und Entgeltgruppen

Tabellarische Einzeldarstellung:

- Aufteilung nach Schulformen
- Funktionsstellen und Beförderungsstellen nach Besoldungsgruppen
- Ist-Stand Stellen gesamt und getrennt nach Geschlecht sowie Teilzeit
- unbefristete Lehrkräftestellen
- Ausgangslage und Anknüpfungspunkt ist die Stellenbesetzung Stand 12/2023 mit dem Frauenanteil Ist/Soll in Prozent

Hierzu werden jeweils Aussagen zu der Entwicklung des Frauenanteils in den vergangenen drei Jahren sowie zu der aktuellen Unterrepräsentanz von Frauen in Funktionen im Schulbereich vorgenommen.

Des Weiteren enthält Kapitel 5 eine Übersicht der nicht erfüllten Zielvorgaben 2021-2023 sowie eine Analyse zu Teilzeitbeschäftigung.

Kapitel 6 stellt ein Resümee sowie einen Ausblick dar.

3. Unterstützende Maßnahmen zur Frauenförderung (§§ 6 - 13 HGIG)

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

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

3.1 Stellenbesetzungen

Für das schulbezogene Einstellungsverfahren gelten die Richtlinien des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) und des Erlasses des Hessischen Kultusministeriums (HKM) vom 15. Dezember 2021 gültig bis 31.12.2028 (Einstellungsverfahren in den Hessischen Schuldienst, Einstellungserlass).

Hierbei gilt es folgende Maßnahmen umzusetzen:

- In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Personalstellen grundsätzlich auszuschreiben (§ 9 Abs. 1 HGIG).
- In Ausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass die ausgeschriebene Stelle in Teilzeit besetzt werden kann. Dies gilt auch für Funktionen mit Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen (§ 9 Abs. 2 HGIG).
- Ausschreibung und Anforderungsprofil orientieren sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes, wobei Gender-Gesichtspunkte zu berücksichtigen sind (§ 9 Abs. 1 HGIG).
- Wenn die zu besetzende Stelle einem Bereich angehört, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.
- Das jeweilige Anforderungsprofil wird allen Bewerberinnen und Bewerbern zugänglich gemacht.
- Die Förderung der Chancengleichheit ist ein durchgängiges Leitprinzip. Genderkompetenz wird entsprechend in die Leistungsbeurteilung aufgenommen.
- Bei der dienstlichen Beurteilung sollten die durch Familienarbeit erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen berücksichtigt werden. Hierbei handelt es sich um eine Erweiterung und Verbesserung festgestellter Qualifikationen, vorrangig in sozialer Kompetenz und Belastbarkeit, die zur Befähigung von Bewerberinnen und Bewerbern für Funktionsstellen gehören (§ 11 HGIG). Auf geleistete

Familienarbeit sowie ehrenamtlich ausgeübte Tätigkeiten sollte positiv eingegangen werden.

- Damit auf Grund der oftmals nicht geradlinigen Berufsbiografien der weiblichen Lehrkräfte keine Benachteiligung eintritt, sollte die geleistete Familienarbeit in den dienstlichen Beurteilungen vermerkt und in der Auswahl angemessen berücksichtigt werden.
- Bei Einstellungen und Beförderungen darf die geringere Berufsdauer aufgrund von Kindererziehungs- und Pfllegetätigkeiten sowie eine bisherige Teilzeitbeschäftigung nicht der Bewerberin bzw. dem Bewerber zum Nachteil gereicht werden (§ 11 HGIG).
- Bei Bewerbungsgesprächen ist es nicht zulässig, Personen nach ihrem privaten Hintergrund, wie z. B. Familienplanung, Regelung der Kinderbetreuung etc. zu fragen (§ 10 Abs. 2 HGIG). Auch Familienstand oder Einkommen der Partnerin/des Partners dürfen nicht berücksichtigt werden (§ 11 Abs. 3 HGIG).

3.2 Personalentwicklung (§ 12 HGIG)

Grundlage der Personalentwicklung ist das Rahmenkonzept Personalentwicklung in der Hessischen Landesverwaltung vom 4. November 2015. Handlungsfelder der Personalentwicklung sind danach unter anderem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Gleichbehandlung und die Gleichberechtigung.

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

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

Frauenförderung ist integraler Bestandteil von Personalentwicklung. Geschlechtsspezifische Benachteiligungen sind abzubauen. Diesbezüglich sollen Schulleitung und Schulaufsicht weiterhin sensibilisiert werden, gegebene geschlechtsspezifische Benachteiligungen im Rahmen der Wahrnehmung von Fachaufgaben nicht zu übersehen. „Gender Mainstreaming“ wird in Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte besonders hervorgehoben.

3.3 Qualifizierungsmaßnahmen

Da Frauen in Führungspositionen nach wie vor in einigen Bereichen in den Schulen des Hochtaunuskreises und des Wetteraukreises unterrepräsentiert sind (siehe Ist-Analyse), ist einer entsprechenden Förderung von Frauen besondere Bedeutung beizumessen. Es besteht die Aufgabe, diese in unterschiedlichen administrativen Ebenen durch Mitarbeit in Arbeits- und Projektgruppen, Vertretungstätigkeiten 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.

Auffallend ist, dass Funktionsstellen kaum mit reduzierter Stundenzahl wahrgenommen werden. Es ist anzunehmen, dass vor allem Frauen bewusst auf Funktionsstellen verzichten, weil sie noch immer den größten Teil der Familienaufgaben übernehmen und dafür häufiger als Männer in Teilzeit arbeiten. Obwohl 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 sowie insbesondere den klar definierten strukturellen Rahmenbedingungen.

Bei Genehmigungen zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen besteht für Schulleiterinnen und Schulleiter die Verpflichtung, eine geschlechtsspezifische Benachteiligung auszuschließen. Dies gilt insbesondere auch für die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen zur Weiterqualifizierung von Frauen in Personalstellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (§ 12 Abs. 3 HGIG).

Es ist weiterhin darauf zu achten, dass Beförderungsstellen paritätisch mit Frauen besetzt werden, da hieraus potenzielle Bewerberinnen für Funktionsstellen gewonnen werden können. Derzeit sind im Bereich der Gymnasien und Beruflichen Schulen die Zielvorgaben erfüllt. Es sollte darauf geachtet werden, dass die positive Entwicklung beibehalten wird. Im Bereich der Gesamtschulen wurden die Zielvorgaben knapp verfehlt. Bei konsequenter Frauenförderung ist eine baldige Zielvorgabenerreichung durchaus realistisch umsetzbar.

Für den Fall, dass im auszuschreibenden Bereich auf der Grundlage des Frauenförder- und Gleichstellungsplans die Zielvorgaben nicht erfüllt sind, ist die Ausschreibung zu wiederholen.

Bei der Verteilung der Beförderungsstellen an den Schulen werden die Schulleiterinnen und Schulleiter an die Erfüllung der Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplans erinnert.

Da es immer noch in verschiedenen Schulformen Unterrepräsentanzen von Frauen in Funktionsstellen gibt, werden u. a. von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Fortbildungen angeboten, die einerseits eine Weiterqualifikation ermöglichen, andererseits zur Übernahme funktioneller Verantwortung motivieren. Darüber hinaus werden weitere Fortbildungsangebote für Lehrkräfte unterbreitet, die auf die Übernahme von Funktionsstellen vorbereiten (§ 12 Abs.3 HGIG). Ein breites Angebot bieten hierbei die QSH-Fortbildungsreihen des Hessischen Kultusministeriums.

Gemäß § 12 HGIG sind die Maßnahmen so anzubieten, dass auch Lehrkräften mit Familienaufgaben die Teilnahme möglich ist. So können Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren und/oder pflegebedürftigen Angehörigen innerhalb von vier Wochen nach Beendigung einer Fortbildung auf dem Dienstweg an das Hessische Kultusministerium eingereicht werden. Das Schulbudget ist davon nicht betroffen. Auf die Möglichkeit der Antragstellung soll am Ende jeder Fortbildung hingewiesen werden.

Gerade Lehrkräften in Elternzeit sollte verstärkt die Möglichkeit angeboten werden, an weiterqualifizierenden Fortbildungen teilzunehmen, da die Vereinbarkeit von Familie

und Beruf als Leitprinzip zugrunde liegt. Die Schulleitungen sind aufgefordert, Lehrkräften vor der Elternzeit ein Gespräch anzubieten, wie die berufliche Handlungsfähigkeit erhalten bzw. erweitert werden kann.

Die Einführungsveranstaltung für neu eingestellte Lehrkräfte soll beibehalten werden, um hier Unterstützungsangebote adressatengerecht bereitzustellen.

3.4 Beratung und Unterstützung des beruflichen Werdegangs

Eine individuelle Laufbahnberatung bietet das Staatliche Schulamt für den Hochtaunuskreis und den Wetteraukreis durch die schulfachlichen Dezernentinnen und Dezernenten sowie durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für die Lehrkräfte an.

Die Lehrkräfte werden auf entsprechende Weiterqualifizierungsmöglichkeiten hingewiesen, insbesondere auf Fortbildungen zur Vorbereitung auf Leitungsfunktionen, die vom Hessischen Kultusministerium und der Hessischen Lehrkräfteakademie angeboten werden. Auch auf regionale Angebote in diesem Bereich wird ausdrücklich hingewiesen.

Alle Beschäftigten haben gleichermaßen Zugang zu Fortbildungsangeboten. Dies gilt insbesondere auch für Teilzeitbeschäftigte (§ 14 Abs. 7 HGIG).

3.5 Informationswege

Tätigkeiten und Aufgabenbereiche, die vom Staatlichen Schulamt des Hochtaunuskreises und des Wetteraukreises oder der Schulleitung an Lehrkräfte delegiert werden, sind so bekannt zu geben, dass jede und jeder Beschäftigte die Chance hat, sich um die Übernahme der zu erfüllenden Aufgabe zu bewerben. Da diese Aufgaben als karrierefördernde Maßnahme zu werten sind, die zum Beispiel bei Bewerbungen für Funktionsstellen oder Beförderungen eine Rolle spielen können, ist in besonderem Maße darauf zu achten, dass bei der Verteilung Frauen und Männer in gleichem Maße berücksichtigt werden.

3.6 Abordnungen an das Staatliche Schulamt

Bei Abordnungen an das Staatliche Schulamt des Hochtaunuskreises und des Wetteraukreises ist der Frauenanteil zu wahren. Hier wird Frauen und Männern die Chance gegeben, weiterqualifizierende Erfahrungen zu sammeln.

4. Unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 14 HGIG)

„Die Dienststellen haben Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.“ (§ 14 Abs.1 HGIG). Danach verpflichtet Absatz 1 die Schulen (Dienststellen), familienfreundliche Rahmenbedingungen anzubieten. Die Möglichkeit von familienfreundlichen Rahmenbedingungen zu profitieren muss allen Beschäftigten mit Familienpflichten offenstehen, also auch den männlichen Beschäftigten. Sie gilt sowohl für die Betreuung von Kindern als auch für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen. In diesem Zusammenhang wird auf die derzeitige Ausarbeitung einer Dienstvereinbarung zum Thema Teilzeit zwischen dem Gesamtpersonalrat und dem Staatlichen Schulamt für den Hochtaunuskreis und den Wetteraukreis verwiesen.

Die Dienstvereinbarung soll das bislang bestehende Informationsblatt zu Inhalt und Umfang der Dienstverpflichtungen von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften (Stand: November 2018) ablösen und den Fokus auf die Thematik Teilzeitbeschäftigung verstärken.

4.1 Unterstützungsmaßnahmen

Folgende Unterstützungsmaßnahmen werden angewandt:

- Dem Wunsch der Beschäftigten auf eine Reduzierung der Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Familienaufgaben wird auf Basis § 14 Abs. 2 HGIG stattgegeben.
- Da Teilzeitbeschäftigung überwiegend von weiblichen Lehrkräften wahrgenommen wird, sollten auch männliche Lehrkräfte verstärkt auf die Möglichkeit der Teilzeit aufmerksam gemacht werden. Nach dem „Elternzeitgesetz“ ist die Teilzeit während der Elternzeit für beide Eltern möglich. Konventionelle Rollenmodelle der Wahrnehmung von Familienaufgaben könnten somit leichter aufgebrochen werden. Den Schulleitungen kommt hierbei eine entsprechende Aufgabe zu.
- Der besonderen familiären Situation der Lehrkräfte soll im Rahmen der pädagogischen und organisatorischen Möglichkeiten der einzelnen Schulen Rechnung getragen werden, insbesondere in Bezug auf die Stundenplangestaltung, bei der Einteilung zum Vertretungsunterricht, zur Pausenaufsicht und zu ähnlichen Aufgaben.
- Beurlaubte Beschäftigte erhalten auf Wunsch regelmäßig Informationen über das Fortbildungs- und Informationsangebot des Staatlichen Schulamtes und der Schulen.

4.2 Versetzungen und Abordnungen

Bei Versetzungen und Abordnungen werden beurlaubte Beschäftigte nicht anders als Dienst verrichtende Beschäftigte behandelt. Dem Versetzungswunsch einer Lehrerin/eines Lehrers, die/der aus Gründen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ihre/seine bisherige Stammschule oder auch in einen anderen Schulamtsbezirk wechseln möchte, soll stattgegeben werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe dem entgegenstehen.

Bei Kolleginnen und Kollegen, die Elternzeit in Anspruch nehmen, ist darauf zu achten, dass sie an ihre frühere Stammschule zurückkehren können, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe dem entgegenstehen.

5. Analyse des Datenmaterials

Die nachfolgende Tabelle enthält eine Übersicht über

- die in der Dienststelle beschäftigten Lehrkräfte (Frauen und Männer), getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen
- die Anzahl sowie der prozentuale Anteil der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte, getrennt nach Geschlecht, Besoldungs- und Entgeltgruppen

Besoldung/ Tarifgruppe	Gesamt- anzahl	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Männer	Anteil Männer
A16	23	8	34,8%	15	65,2%
A15	154	65	42,2%	89	57,8%
A14	715	401	56,1%	314	43,9%
A13	2.757	1.933	70,1%	824	29,9%
A12	1.199	1.083	90,3%	116	9,7%
A11	137	90	65,7%	47	34,3%
A10	90	60	66,7%	30	33,3%
A9	43	30	69,8%	13	30,2%
A8	14	11	78,6%	3	21,4%
A7	32	26	81,3%	6	18,8%
A6	2	2	100,0%	0	0,0%
A5	1	1	100,0%	0	0,0%
E13	7	7	100,0%	0	0,0%
E12	9	9	100,0%	0	0,0%
E11	4	4	100,0%	0	0,0%
E10	94	75	79,8%	19	20,2%
E9	68	63	92,6%	5	7,4%
E8	5	3	60,0%	2	40,0%
Gesamtzahl	5.354	3.871	72,3%	1.483	27,7%

Besoldung/ Tarifgruppe	Vollzeit (Köpfe)				Teilzeit befristet / unbefristet nach Köpfen			
	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Männer	Anteil Männer	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Männer	Anteil Männer
A16	7	30,4%	15	65,2%	1	4,3%	0	0,0%
A15	58	37,7%	87	56,5%	7	4,5%	2	1,3%
A14	236	33,0%	284	39,7%	165	23,1%	30	4,2%
A13	1.029	37,3%	717	26,0%	904	32,8%	107	3,9%
A12	484	40,4%	86	7,2%	599	50,0%	30	2,5%
A11	34	24,8%	44	32,1%	56	40,9%	3	2,2%
A10	23	25,6%	26	28,9%	37	41,1%	4	4,4%
A9	10	23,3%	8	18,6%	20	46,5%	5	11,6%
A8	4	28,6%	0	0,0%	7	50,0%	3	21,4%
A7	1	3,1%	1	3,1%	25	78,1%	5	15,6%
A6	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%	0	0,0%
A5	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%
E13	4	57,1%	0	0,0%	3	42,9%	0	0,0%
E12	4	44,4%	0	0,0%	5	55,6%	0	0,0%
E11	1	25,0%	0	0,0%	3	75,0%	0	0,0%
E10	29	30,9%	12	12,8%	46	48,9%	7	7,4%
E9	37	54,4%	4	5,9%	26	38,2%	1	1,5%
E8	1	20,0%	2	40,0%	2	40,0%	0	0,0%
Gesamtzahl	1.962	36,6%	1.286	24,0%	1.909	35,7%	197	3,7%

Insgesamt arbeiten überwiegend weibliche Lehrkräfte in den Schulen des Hochtaunuskreises und des Wetteraukreises. Von 5.354 Lehrkräften gesamt sind 3.871 Stellen weiblich besetzt (72,3%), zu 1.483 Stellen männlich besetzt (27,7%).

Im Bereich der Entgeltgruppen E8-13 sowie den Besoldungsstufen A5-14 bildet sich diese Verteilung auch klar ab, denn der Frauenanteil beträgt in all diesen Bereichen > 51%.

Deutlich zu erkennen ist allerdings, dass im Bereich der beiden höchsten Besoldungsstufen (A15 und A16) der Männeranteil dominiert. In der Besoldungsstufe A15 sind von insgesamt 154 Funktionsstellen 65 weiblich besetzt (42,2%), zu 89

Funktionsstellen männlich besetzt (57,8%). Im Bereich der Funktionsstellen mit der Besoldungsgruppe A16 wird die Dominanz des Männeranteils sogar noch deutlicher. Von insgesamt 23 Funktionsstellen sind derzeit 8 Stellen weiblich besetzt (34,8%), zu 15 Stellen männlich besetzt (65,2%).

In der Betrachtung der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung wird offenkundig, dass diese überwiegend von weiblichen Lehrkräften in Anspruch genommen wird. Funktionsstellen werden generell selten in Teilzeit ausgeübt. Erst ab der Besoldungsstufe A14 (die sich in dieser Tabelle nicht in Funktionsstellen und Beförderungsstellen untergliedert), wird vermehrt Teilzeit in Anspruch genommen.

Ab der Besoldungsstufe A13 (in dieser Tabelle ebenfalls nicht nach Funktionsstellen und Lehrkräftestellen untergliedert) bis zur Entgeltgruppe E8, zeigt sich eine deutlich verstärkte Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung, die klar weiblich dominiert ist.

In den nachfolgenden Kapiteln erfolgt eine Analyse des Datenmaterials der Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhaber sowie der Beförderungsstellen A14.

Leider ist die Vorlage, in der die Daten der Ist-Analyse eingepflegt werden, so wie sie derzeit zur Verfügung steht, nur eingeschränkt aussagefähig, da in den Schulformen beispielsweise die stellvertretenden Schulleitungsstellen nicht dezidiert ausgewiesen sind, die je nach Schulform in unterschiedlichen Wertigkeiten besetzt sind.

Ebenso sind die im Kommissariat besetzten Stellen nicht ausreichend kenntlich gemacht. Dadurch ist die Aussagefähigkeit des Datenmaterials nur mit Hilfe einer Aufbereitung durch weitere SAP-Abfragen sinnvoll verwendbar. Die unten aufgeführten Listen geben deshalb eine bessere Übersicht, in welchen Bereichen der Frauenförder- und Gleichstellungsplan nicht erfüllt ist. Dies gilt, wenn der Frauenanteil der besetzten Stellen unter 51% liegt.

Die Dienststelle, die den Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufstellt, berichtet der nach § 7 Absatz 1-5 HGIG zuständigen Stelle alle drei Jahre über den Umsetzungsstand der im Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen sowie über sonstige Maßnahmen der Förderung §§ 8-14.

Aus dem Bericht über den zurückliegenden Drei-Jahres-Zeitraum (2021-2023) lassen sich folgende Aussagen zur Entwicklung des Frauenanteils im Schulbereich machen (bezogen auf Funktionsstellen und Beförderungsstellen).

Eine Unterrepräsentanz von Frauen in Funktion ist an den Schulen im Hochtaunuskreis und im Wetteraukreis nach wie vor vorhanden. Die Ausprägung ist nach Schulform und Funktion unterschiedlich.

Erfreulich ist, dass die tatsächlichen Besetzungen im Funktionsstellenbereich mit Frauen im Zeitraum 2021-2023 zu einem weiteren Anstieg des Frauenanteils in vielen Funktionsstellenbereichen und im Bereich der Beförderungsstellen geführt haben und die Zielvorgaben in einigen Fällen nur knapp verfehlt wurden.

Positiv zu erwähnen ist auch die Anzahl der weiblichen Bewerbungen, die in diesem Zeitraum vorlagen. Sie führten aber auch im vergangenen Drei-Jahres-Zeitraum noch nicht immer hinreichend zum Erfolg durch entsprechende Besetzungen mit Frauen.

Anmerkung:

Bei der nachfolgenden Analyse wurde die finale End-Quote eines Frauenanteils von >51% gewertet. Diese ist Voraussetzung für die Erfüllung der Zielvorgaben. Anzumerken ist hierbei, dass in der Vergangenheit die Quote der weiblichen Besetzungen der jeweils letzten 3 Jahre gewertet wurde. Somit ergibt sich in Teilen eine abweichende Interpretation der Zielvorgabenerfüllung.

Zwei Beispiele (zitiert aus dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2020):

- Gymnasien: Im Gymnasialbereich besteht nach wie vor eine Unterrepräsentanz der Frauen im Leiterbereich OStD A16. Aktuell sind nur 4 von 12 Stellen mit Frauen besetzt (33,33%), aber 2 Stellen sind derzeit noch unbesetzt. Die Zielvorgaben wurden aber erfreulicherweise in den vergangenen 3 Jahren durch erfolgreiche Besetzungen mit Frauen erfüllt: 3 von 5 zu besetzenden A16 OStD Leiter/innen Stellen wurden mit Frauen besetzt. Ein Erfolg!
- Gesamtschulen: Erfreulich ist der Anstieg des Frauenanteils bei den Funktionsstellen A15 z. W. SLA (aktuell liegt der Anteil bei 43,75% gegenüber 38,46% im Jahr 2017. Die Zielvorgaben wurden erfüllt (5 von 9 Besetzungen zwischen 2017 und 2020 waren weiblich).

Wurde bisher bei der Erstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans als Entscheidungsgrundlage der Zielvorgabenerfüllung die prozentuale Entwicklung der weiblichen Besetzungen in einem Bereich innerhalb der letzten drei Jahre betrachtet, gilt nun als Auswertungsgrundlage die finale End-Quote Frauenanteil >51%.

Auf dieser finalen Prozentzahl gründet die Aussage über die Erfüllung bzw. Nichterfüllung der Zielvorgaben in diesem Bereich (paritätische Besetzung mit Frauen >51% erfüllt oder nicht erfüllt). Der Bewerbungseingang (weiblich/männlich) findet in der Auswertung keine Berücksichtigung, da eine erhöhte weibliche Bewerbungsquote zwar für die motivationalen Absichten der Bewerberinnen spricht, jedoch keine valide Aussage zur finalen Stellenbesetzung liefert.

In einigen Bereichen vermutet man in der aktuellen Analyse aufgrund der geänderten Auswertungsgrundlage eine „vermeintliche Verschlechterung im Bereich der Frauenförderung“, da die Zielvorgaben nicht erfüllt sind. Betrachtet man jedoch die prozentuale Entwicklung sowie die steigende Tendenz der Frauenquote, lässt sich eine klar erkennbare sowie konsequente Frauenförderung mit einem positiven Aufwärtstrend ableiten.

Nach Schulformen getrennt zeigt sich folgende Situation, bezogen auf die Entwicklung des Frauenanteils in Funktion:

5.1 Berufliche Schulen

Funktionsstelle	Frauen- anteil 2017	Frauen- anteil 2020	Zielvor- gabe 2018-20	Stellen 12/2023		Zielvorgabe 2021-2023 (Quote ohne "vakante Stellen")					davon Teilzeit			
				gesamt	davon unbesetzt	Frauen	Anteil Frauen	Männer	Anteil Männer	Zielvor- gabe	Frauen	Anteil Frauen	Männer	Anteil Männer
OSTD/in Leiter/in A16	43%	14%	nicht erfüllt	8	0	2	25%	6	75%	nicht erfüllt	0	0,0%	0	0,0%
StD/in ständ. Vertr./in A15+Z	25%	43%	nicht erfüllt	8	2	4	67%	2	33%	erfüllt	0	0,0%	0	0,0%
StD/in z.W.v. SLA A15	32%	27%	nicht erfüllt	35	4	11	35%	20	65%	nicht erfüllt	1	3,2%	1	3,2%
FL/in f.at. F. (Koordinator/in für Fachpraxis) A12 (keine Funktionsstelle)	44%	44%	nicht erfüllt	9	1	5	63%	3	38%	erfüllt	0	0,0%	0	0,0%
<u>Beförderungsstellen A14</u>														
OStR/in A14	48%	54%	erfüllt	137		78	57%	59	43%	erfüllt	25	18,2%	5	3,6%
<u>Lehrkräfte A13</u>														
Lehrkraft A13 unbefristet	62%	62%					65%		35%			30,6%		4,8%

In den Beruflichen Schulen zeigt sich nach wie vor eine Unterrepräsentanz von Frauen in Funktionsstellen, aber es lässt sich eine positive Entwicklung hinsichtlich der paritätischen Besetzung erkennen.

Die Zielvorgaben im Bereich A15+Z ständ. Vertr./in sowie Fachlehrer/in als Koordinator/in für Fachpraxis (keine Funktionsstelle) wurden erfüllt.

Unter der 51% Quote liegen noch die Bereiche A16 Leiter/in sowie A15 StD/in z.W.v. SLA. Im Bereich der Leiter/in (A16) sind 2 von 8 Stellen weiblich besetzt (25%). Im Bereich der Abteilungsleitungen sind derzeit von insgesamt 35 Stellen, 11 Stellen weiblich besetzt (35%). 4 Stellen sind unbesetzt.

Sehr erfreulich ist die weiterhin konstante Erfüllung der Zielvorgaben im Bereich der OStR/in, was die Voraussetzung für die potenzielle spätere Übernahme einer Funktionsstelle darstellt. Hierbei hat sich die Frauenquote um weitere 3 Prozent von 54% im Jahre 2020 auf 57% im Jahre 2023 erhöht.

5.2 Gymnasien

Funktionsstelle	Frauenanteil 2017	Frauenanteil 2020	Zielvorgabe 2018-20	Stellen 12/2023		Zielvorgabe 2021-2023 (Quote ohne "vakante Stellen")					davon Teilzeit			
				gesamt	davon unbesetzt	Frauen	Anteil Frauen	Männer	Anteil Männer	Zielvorgabe	Frauen	Anteil Frauen	Männer	Anteil Männer
OSTD/in Leiter/in A16	42%	33%	erfüllt	12	1	4	36%	7	64%	nicht erfüllt	1	9,1%	0	0,0%
StD/in ständ. Vertr./in L A15+Z	25%	42%	erfüllt	12	0	5	42%	7	58%	nicht erfüllt	0	0,0%	0	0,0%
StD/in z.W.v. SLA A15	47%	43%	nicht erfüllt	46	2	20	45%	24	55%	nicht erfüllt	5	11,4%	2	4,5%
Beförderungsstellen A14														
OStR/in A14	50%	56%	erfüllt	315		182	58%	133	42%	erfüllt	113	35,9%	16	5,1%
Lehrkräfte A13														
Lehrkraft A13 unbefristet	66%	69%					67%		33%			38,6%		6,5%

In Gymnasien besteht nach wie vor eine Unterrepräsentanz der Frauen im Funktionsstellenbereich OStD/in Leiter/in A16. Aktuell sind 4 von 12 Stellen mit Frauen besetzt (36%). 1 Stelle ist derzeit unbesetzt.

Im Bereich der ständ. Vertr./in A15+Z ist der Frauenanteil konstant geblieben (5 von 12 Stellen sind aktuell weiblich besetzt (42%). Die Interpretation der End-Quote ergibt, dass die Zielvorgaben in diesem Bereich nicht erfüllt sind.

Im Bereich der StD/in z.W.V. SLA A15 wurden die Zielvorgaben ebenfalls nicht erfüllt, bei einer Unterrepräsentanz der Frauen von 45%. Von insgesamt 46 Stellen sind 20 Stellen weiblich besetzt. 2 Stellen sind derzeit unbesetzt.

Sehr erfreulich ist die weiterhin konstante Erfüllung der Zielvorgaben im Bereich der OStR/in, was die Voraussetzung für die potenzielle spätere Übernahme einer Funktionsstelle darstellt. Hierbei hat sich die Frauenquote um weitere 2 Prozent von 56% im Jahre 2020 auf 58% im Jahre 2023 erhöht.

5.3 Gesamtschulen

Funktionsstelle	Frauenanteil 2017	Frauenanteil 2020	Zielvorgabe 2018-20	Stellen 12/2023		Zielvorgabe 2021-2023 (Quote ohne "vakante Stellen")					davon Teilzeit			
				gesamt	davon unbesetzt	Frauen	Anteil Frauen	Männer	Anteil Männer	Zielvorgabe	Frauen	Anteil Frauen	Männer	Anteil Männer
Direktor/in L GS mit Ost A16	57%	50%		8	0	3	38%	5	63%	nicht erfüllt	0	0,0%	0	0,0%
Direktor/in L GS ohne Ost A15+Z	43%	43%	erfüllt	7	0	3	43%	4	57%	nicht erfüllt	0	0,0%	0	0,0%
Direktor/in ständ. Vertr./in L mit Ost A15+Z	29%	50%	nicht erfüllt	8	1	2	29%	5	71%	nicht erfüllt	0	0,0%	0	0,0%
Direktor/in ständ. Vertr./in L ohne Ost A15	29%	29%	nicht erfüllt	7	1	1	17%	5	83%	nicht erfüllt	2	33,3%	0	0,0%
StD/in z.W.v. SLA A15	38%	44%	erfüllt	32	5	16	59%	11	41%	erfüllt	0	0,0%	0	0,0%
OStR/in/Rek/in z.W.v. SLA A14	52%	49%	--	53	5	28	58%	20	42%	erfüllt	4	8,3%	0	0,0%
Beförderungsstellen A14														
OStR/in A14	46%	48%	erfüllt	134		67	50%	67	50%	nicht erfüllt	24	17,9%	8	6,0%
Lehrkräfte A13														
Lehrkraft A13 unbefristet	70%	71%					70%		30%			27,8%		3,8%

In den Gesamtschulen zeigt sich weiterhin eine Unterrepräsentanz der Frauen im Leiter/inbereich. An den Gesamtschulen mit Oberstufe (Direktor/in A16) sind 3 von 8 Stellen weiblich besetzt (38%). An den Gesamtschulen ohne Oberstufe (Direktor/in A15+Z) sind 3 von 7 Stellen weiblich besetzt (43%).

Bei den ständ. Vertr./in an Gesamtschulen mit Oberstufe (A15+Z) sind 2 von 8 Stellen weiblich besetzt (29%). 1 Stelle ist derzeit unbesetzt.

Bei den ständ. Vertr./in an Gesamtschulen ohne Oberstufe (A15) ist 1 von 7 Stellen weiblich besetzt (17%). 1 Stelle ist derzeit unbesetzt.

Erfreulich ist der Anstieg des Frauenanteils bei den Funktionsstellen StD/in z.W.v. SLA A15. Von insgesamt 32 Stellen sind 16 weiblich besetzt. 5 Stellen sind aktuell nicht besetzt. Somit liegt der Anteil bei 59% zum Stichtag 2023 gegenüber 44% im Jahr 2020. Die Zielvorgaben sind erfüllt.

Ein ähnlich erfreuliches Bild zeigt sich im Bereich der Rek/in z.W.v. SLA. Hier sind von insgesamt 53 Stellen 28 Stellen weiblich besetzt. 5 Stellen sind aktuell nicht besetzt. Somit liegt der Anteil bei 58% im Jahr 2023 im Vergleich zu 49% im Jahr 2020. Die Zielvorgaben sind erfüllt.

Im Bereich der OStR/in A14 sind von insgesamt 134 Stellen 67 weiblich und 67 männlich besetzt. Die Zielvorgaben wurden somit ganz knapp verfehlt, da der prozentuale Anteil nicht die 51% Marke erreicht.

5.4 Verbundene Schulen

Funktionsstelle	Frauen-anteil 2017	Frauen-anteil 2020	Zielvorgabe 2018-20	Stellen 12/2023		Zielvorgabe 2021-2023 (Quote ohne "vakante Stellen")					davon Teilzeit			
				gesamt	davon unbesetzt	Frauen	Anteil Frauen	Männer	Anteil Männer	Zielvorgabe	Frauen	Anteil Frauen	Männer	Anteil Männer
Rektor/in A15+Z				2		0	0%	2	100%	nicht erfüllt	0	0,0%	0	0,0%
Rektor/in A15	50%	50%	nicht erfüllt	5		4	80%	1	20%	erfüllt	0	0,0%	0	0,0%
Rektor/in A14+Z	33 % (A14+Z)	50%	nicht erfüllt	2		1	50%	1	50%	nicht erfüllt	0	0,0%	0	0,0%
Rektor/in A14				2	1	1	100%	0	0%	erfüllt	0	0,0%	0	0,0%
Konrektor/in ständ. Vertr. A14+Z	33%	33%	nicht erfüllt	5		2	40%	3	60%	nicht erfüllt	0	0,0%	0	0,0%
Konrektor/in ständ. Vertr. A14				4		3	75%	1	25%	erfüllt	0	0,0%	0	0,0%
Konrektor/in ständ. Vertr. A13+Z				2	1	1	100%	0	0%	erfüllt	1	100,0%	0	0,0%
KR z.W.v.SLA14				10		6	60%	4	40%	erfüllt	0	0,0%	0	0,0%
KR z.W.v.SLA A13 +Z				5		4	80%	1	20%	erfüllt	1	20,0%	0	0,0%
<u>Lehrkräfte A13</u>														
Lehrkraft A13 unbefristet	70%	71%					76%		24%			31,8%		3,2%

Bei den Verbundenen Schulen weist der Bereich Rektor/in A15+Z eine Nichterfüllung der Zielvorgaben auf, da 2 von 2 Stellen männlich besetzt sind (100%). Bei den Rektor/instellen A15 hingegen sind die Zielvorgaben erfüllt, da von insgesamt 5 Stellen 4 Stellen weiblich besetzt sind (80% weiblich, 20% männlich).

Knapp verfehlt wurden die Zielvorgaben im Bereich Rektor/in A14+Z. Bei insgesamt 2 Stellen, ist eine Stelle weiblich und 1 Stelle männlich besetzt. Die Quote 50% reicht jedoch nicht zur Zielvorgabenerfüllung aus.

Im Bereich Rektor/in A14 existieren 2 Stellen, 1 Stelle ist weiblich besetzt und 1 Stelle ist derzeit unbesetzt. Demzufolge sind die Zielvorgaben mit 100% weiblicher Besetzung erfüllt. Bei den Stellen Konrektor/in ständ. Vertr./in ist der Bereich A14+Z nicht erfüllt. Hierbei sind von insgesamt 5 Stellen 2 Stellen weiblich und 3 Stellen männlich besetzt (40% weiblich zu 60% männlich).

Im Bereich der Konrektor/instellen A14 sind von insgesamt 4 Stellen 3 Stellen weiblich und 1 Stelle männlich besetzt und somit die Zielvorgaben erfüllt (75% weiblich zu 25% männlich). Der Bereich Konrektor/instellen A13+Z weist ebenfalls eine Zielvorgabenerfüllung auf. Von insgesamt 2 Stellen ist 1 Stelle weiblich besetzt und 1 Stelle derzeit unbesetzt (100% weibliche Besetzungsquote).

Auch im Bereich der Konrektor/instellen z.W.v. SLA wurden sowohl im Besoldungsbereich A14 als auch im Bereich A13+Z die Zielvorgaben erfüllt. Im Bereich A14 sind von insgesamt 10 Stellen 6 Stellen weiblich und 4 Stellen männlich besetzt (60% weiblich zu 40% männlich). Im Bereich A13+Z sind von insgesamt 5 Stellen 4 Stellen weiblich und 1 Stelle männlich besetzt (80% weiblich zu 20% männlich).

5.5 Förderschulen

Funktionsstelle	Frauen- anteil 2017	Frauen- anteil 2020	Zielvor- gabe 2018-20	Stellen 12/2023		Zielvorgabe 2021-2023 (Quote ohne "vakante Stellen")					davon Teilzeit			
				gesamt	davon unbesetzt	Frauen	Anteil Frauen	Männer	Anteil Männer	Zielvor- gabe	Frauen	Anteil Frauen	Männer	Anteil Männer
FöR/in A15	11%	20%	erfüllt	8		3	38%	5	63%	nicht erfüllt	0	0,0%	0	0,0%
FöR/in A14+Z	33%	50%	erfüllt	2		1	50%	1	50%	nicht erfüllt	0	0,0%	0	0,0%
FöKR/in A14+Z	seither nicht betrachtet			8		6	75%	2	25%	erfüllt	0	0,0%	0	0,0%
FöKR/in A14	seither nicht betrachtet			2		2	100%	0	0%	erfüllt	0	0,0%	0	0,0%
FöKR/in z.W.v. SLA A14	25%	29%	nicht erfüllt	6	1	2	40%	3	60%	nicht erfüllt	0	0,0%	0	0,0%
Stufen- u. AbtgLtr. an FöS A13+Z	seither nicht betrachtet			39	3	25	69%	11	31%	erfüllt	2	5,6%	1	2,8%
<u>Lehrkräfte A13</u>														
Lehrkraft A13 unbefristet	84%	86%					87%		13%			42,4%		0,9%

In den Förderschulen im Bereich der Rektor/in Stellen A15 sind die Zielvorgaben bei insgesamt 8 Stellen, davon 3 weiblich und 5 männlich besetzt (38% weiblich zu 63% männlich) nicht erfüllt.

Knapp verfehlt wurden die Zielvorgaben der Rektor/in Stellen mit der Besoldung A14+Z, denn hier sind von 2 Stellen 1 Stelle weiblich und 1 Stelle männlich besetzt (50% weiblich zu 50% männlich).

Ein hoher Frauenanteil besteht bei den Stellvertreter/in Stellen A14+Z (75%, 6 von 8 Stellen weiblich besetzt) und A14 (100%, 2 von 2 Stellen weiblich besetzt). Verfehlt wurden die Zielvorgaben im Bereich FöKR/in z.W.v. SLA A14, denn hier sind von insgesamt 6 Stellen 2 Stellen weiblich und 3 Stellen männlich besetzt (40% weiblich zu 60% männlich). 1 Stelle ist derzeit nicht besetzt.

Bei den Funktionsstellen in mittlerer Führungsposition als Stufenleiter/in/Abtl. A13+Z sind die Zielvorgaben ebenfalls erfüllt (69% Frauenanteil, 25 Stellen weiblich besetzt von gesamt 39, 3 Stellen derzeit unbesetzt).

5.6 Grundschulen

Funktionsstelle	Frauen- anteil 2017	Frauen- anteil 2020	Zielvor- gabe 2018-20	Stellen 12/2023		Zielvorgabe 2021-2023 (Quote ohne "vakante Stellen")					davon Teilzeit			
				gesamt	davon unbesetzt	Frauen	Anteil Frauen	Männer	Anteil Männer	Zielvor- gabe	Frauen	Anteil Frauen	Männer	Anteil Männer
Rektor/in A15			Zielvorgaben seither immer erfüllt	1	0	1	100%	0	0%	erfüllt	0	0,0%	0	0,0%
Rektor/in A14+Z			Zielvorgaben seither immer erfüllt	9	0	8	89%	1	11%	erfüllt	0	0,0%	0	0,0%
Rektor/in A14			Zielvorgaben seither immer erfüllt	45	4	30	73%	11	27%	erfüllt	2	4,9%	0	0,0%
Rektor/in A13+Z			Zielvorgaben seither immer erfüllt	29	1	26	93%	2	7%	erfüllt	1	3,6%	0	0,0%
Rektor/in A13			Zielvorgaben seither immer erfüllt	7	0	5	71%	2	29%	erfüllt	1	14,3%	0	0,0%
Konrektor/in A13+Z			Zielvorgaben seither immer erfüllt	8	1	6	86%	1	14%	erfüllt	4	57,1%	0	0,0%
Konrektor/in A13			Zielvorgaben seither immer erfüllt	53	3	48	96%	2	4%	erfüllt	10	20,0%	0	0,0%
Konrektor/in A12+Z			Zielvorgaben seither immer erfüllt	30	4	24	92%	2	8%	erfüllt	6	23,1%	0	0,0%
<u>Lehrkräfte A12</u>														
Lehrkraft A12 unbefristet							92%		8%			50,3%		1,3%

In den Grundschulen lässt sich eine sehr hohe Frauenquote verzeichnen. Im Lehrkräftebereich sind 92% der A12 Stellen mit Frauen besetzt. Entsprechend ist der Frauenanteil in Funktion ebenfalls hoch und liegt zwischen 71% (Rektor/in A 13) und 100% (Rektor/in A 15). Männer sind im Grundschulbereich als Lehrkraft mit A12 unterrepräsentiert (nur 8% der Lehrkräfte A12 sind männlich).

In Funktion zeigt sich in einigen Bereichen diese Verhältnismäßigkeit überproportional zu Gunsten der Männer (Rektor/in A14). In diesem Bereich sind von insgesamt 45 Stellen 30 Stellen weiblich und 4 Stellen männlich besetzt (73% weiblich und 27% männlich). 4 Stellen sind derzeit unbesetzt. Bei den Stellen Rektor/in A13 zeigt sich ein ähnliches Bild. Hier sind von insgesamt 7 Stellen 5 Stellen weiblich und 2 Stellen männlich besetzt (71% weiblich zu 29% männlich).

Für alle Verantwortlichen stellt sich weiterhin die Frage, wie der Männeranteil an der Basis mit Lehrkräften in dieser Schulform zukünftig erhöht werden kann. Zu hoffen ist, dass die mittelfristige Angleichung der Besoldungsstufe „A13 für alle“ das Studium des Lehramtes an Grundschulen attraktiver machen könnte.

5.7 Übersicht der nicht erfüllten Zielvorgaben 2021-2023

Die nachfolgende Tabelle stellt eine Übersicht der nicht erfüllten Zielvorgaben 2021-2023 dar.

Schulform	Funktionsstelle	Zielvorgabe 2018-20	Zielvorgabe 2021-23
Berufliche Schulen	OStD/in Leiter/in A16	nicht erfüllt	nicht erfüllt
	StD/in z.W.v. SLA A15	nicht erfüllt	nicht erfüllt
Gymnasien	OStD/in Leiter/in A16	erfüllt	nicht erfüllt
	StD/in ständ. Vertr./in L A15+Z	erfüllt	nicht erfüllt
	StD/in z.W.v. SLA A15	nicht erfüllt	nicht erfüllt
Gesamtschulen	Direktor/in L GS mit Ost A16		nicht erfüllt
	Direktor/in L GS ohne Ost A15+Z	erfüllt	nicht erfüllt
	Direktor/in ständ. Vertr./in L mit Ost A15+Z	nicht erfüllt	nicht erfüllt
	Direktor/in ständ. Vertr./in L ohne Ost A15	nicht erfüllt	nicht erfüllt
	Beförderungsstellen A14	erfüllt	nicht erfüllt
Verbundene Schulen	Rektor/in A15+Z		nicht erfüllt
	Rektor/in A14+Z	nicht erfüllt	nicht erfüllt
	Konrektor/in ständ. Vertr. A14+Z	nicht erfüllt	nicht erfüllt
Förderschulen	FöR/in A15	erfüllt	nicht erfüllt
	FöR/in A14+Z	erfüllt	nicht erfüllt
	FöKR/in z.W.v. SLA A14	nicht erfüllt	nicht erfüllt

6. Teilzeitbeschäftigung

6.1 Lehrkräfte in Teilzeit

	Anteil Frauen in Teilzeit	Anteil Männer in Teilzeit
Berufliche Schulen	31%	5%
Gymnasien	39%	6%
Gesamtschulen	28%	4%
Verbundene Schulen	32%	3%
Förderschulen	42%	1%
Grundschulen	50%	1%

Nach wie vor lässt sich klar erkennen, dass Teilzeitbeschäftigung überwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird. Hintergrund ist oftmals die Übernahme familiärer Aufgaben in den Bereichen der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren bzw. von pflegebedürftigen Angehörigen.

Neben der Übernahme familiärer Aufgaben lassen jedoch auch die stetig gestiegenen und weiter steigenden Anforderungen und Belastungen des Lehrkräfteberufes den Wunsch nach Teilzeit aufkommen. Hier besteht Handlungsbedarf von Seiten des Hessischen Kultusministeriums die Aufgabenfülle zu reduzieren sowie Rahmenbedingungen zu verbessern, um die Attraktivität des Lehrkräfteberufes wieder zu erhöhen und potenzielle Lehrkräfte zur Sicherstellung des Bildungssystems zu gewinnen.

Insgesamt lässt sich zwischen 2012 und 2023 ein klarer Anstieg von Teilzeitbeschäftigung erkennen. Besonders hoch ist der Anteil in den Grundschulen, den Förderschulen sowie den Gymnasien. Im Grundschulbereich arbeitet jede zweite Frau in Teilzeit.

6.2 Beförderungsstellen in Teilzeit

	Anteil Frauen 2020	2023								
		Gesamtanzahl	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Männer	Anteil Männer	Frauen Teilzeit	Anteil w Teilzeit	davon Männer	Anteil m Teilzeit
Berufliche Schulen	54%	137	78	56,9%	59	43,1%	25	18,2%	5	3,6%
Gymnasien	56%	315	182	57,8%	133	42,2%	113	35,9%	16	5,1%
Gesamtschulen	48%	134	67	50,0%	67	50,0%	24	17,9%	8	6,0%

Der Frauenanteil konnte in allen 3 Schulformen erhöht werden und liegt in zwei Schulformen (Gymnasien und Berufliche Schulen) über der Zielmarke von 51%. Die Zielvorgaben für OStR/in wurden in diesen beiden Schulformen erreicht.

Im Gesamtschulbereich wurde die Zielvorgabe ganz knapp verfehlt, da die Frauenquote bei 50% liegt. Hier wird im Zeitraum der nächsten 3 Jahre, bis zur Evaluierung und Fortschreibung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans, in allen Anforderungsprofilen für OStR/in Stellenausschreibungen der Passus zur Frauenförderung enthalten sein.

Den deutlichsten Anstieg der Frauenquote im Bereich der Beförderungsstellen verzeichnen die Beruflichen Schulen. Lag die Frauenquote im Jahr 2020 noch bei 54%, lässt sich im Jahr 2023 ein Anstieg von fast 3% auf insgesamt 57% erkennen.

Ebenfalls erfreulich ist der Anstieg der Frauenquote im Bereich der Beförderungsstellen in den Gymnasien. Hier liegt der Frauenanteil nun bei 57,8% (182 Stellen weiblich besetzt von 315 Stellen gesamt). 2020 betrug der Frauenanteil noch 56%.

Auch im Gesamtschulbereich gab es einen deutlichen Anstieg des Frauenanteils bei den OStR/in Stellen auf 50% (im Vergleich zu 2020 48% weiblich). Es ist zu erwarten, dass die Zielvorgabe bei der Evaluierung und Fortschreibung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans im Jahr 2026 erfüllt sein wird.

Der Teilzeitanteil ist in allen drei Schulformen in diesem Bereich weit verbreitet und frauendominant. Besonders hoch ist der Frauenanteil mit 35,9% in Gymnasien, im Vergleich zu 5,1% Männern in Teilzeit. In den Beruflichen Schulen arbeiten 18,2% der Frauen in Teilzeit und nur 3,6% der Männer. Im Gesamtschulbereich sind 17,9% Frauen in Teilzeit und 6,0% Männer.

6.3 Funktionsstellen in Teilzeit

Die Ausübung von Funktionsstellen in Teilzeit wird überwiegend von Frauen wahrgenommen (Verweis auf die Analysedaten in Kapitel 5). Die Gewichtung ist nach Schulformen und Funktionsstellen unterschiedlich. Es gibt relativ wenig Inanspruchnahme von Teilzeit in Funktion in allen Schulformen. Der Männeranteil bei Teilzeit in Funktion ist nach wie vor sehr gering. Würde die Teilbarkeit von Funktionsstellen eine verstärkte Umsetzung in der Praxis finden und ein gängiges Prinzip werden, könnte dies die Attraktivität der Ausübung von Funktionsstellen, insbesondere für Frauen, deutlich erhöhen.

Im **Berufsschulbereich** verzeichnen wir lediglich 2 Personen in Teilzeit arbeitend, 1 Frau und 1 Mann im Funktionsstellenbereich StD/in z.W.v. SLA A15.

Im Bereich der **Gymnasien** ist die Teilzeitquote bei den Funktionsstellen auch relativ gering. Lediglich 1 Frau übt die Stelle OStD/in Leiter/in A16 in Teilzeit aus. Bei den StD/in z.W.v. SLA A15 befinden sich 5 Frauen (11,4%) sowie 2 Männer (4,5%) in einer Teilzeitbeschäftigung.

Im **Gesamtschulbereich** gibt es keine Männer in Funktion in Teilzeit. Auch der Frauenanteil in Funktion in Teilzeit ist niedrig und auf zwei Bereiche beschränkt (Direktor/in ständ. Vertr./in L ohne OSt A15 mit 33,3% sowie OStR/in/Rek/in z.W.v. SLA mit 8,3%).

In den **Verbundenen Schulen** arbeiten lediglich 2 Frauen in Teilzeit in Funktion (Konrektor/in ständ. Vertr./in A13+Z).

Im **Förderschulbereich** gibt es so gut wie keine Teilzeit in Funktion. Nur bei Stufen- u. Abteilungsleitung A13+Z lässt sich die Inanspruchnahme von Teilzeit verzeichnen. In diesem Bereich arbeiten 2 Frauen und 1 Mann in Teilzeit (5,6% weiblich und 2,8% männlich).

Im **Grundschulbereich** gibt es keine Männer in Funktion in Teilzeit. Bei den Frauen beträgt die Spanne zwischen 4,9% Rektor/in A14 und 57,1% Konrektor/in A13+Z in Funktion in Teilzeit.

7. Resümee und Ausblick

Obwohl in den letzten Jahren in den Schulen des Hochtaunuskreises und des Wetteraukreises viel für die Chancengleichheit von Frauen und Männern getan wurde, haben die verantwortlichen Personen im Bereich der Stellenbesetzungen weiterhin die Aufgabe darauf zu achten, den einmal begonnenen Weg konsequent weiterzugehen.

Die Förderung von Frauen wird daher ein selbstverständlicher Faktor in der Personalentwicklungsarbeit des Staatlichen Schulamtes für den Hochtaunuskreis und den Wetteraukreis bleiben. Das Ziel, dass Frauen in allen leitenden Positionen entsprechend ihrer Repräsentanz im Kollegium vertreten sind, wurde noch nicht in allen Bereichen erreicht, wie die Übersicht der nicht erfüllten Zielvorgaben 2021-2023 veranschaulicht.

Es gilt die eingeleiteten Maßnahmen und Möglichkeiten zur Unterstützung einer gezielten Frauenförderung in allen Bereichen der Personalentwicklung, der Fortbildung und der Weiterqualifizierung sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf konsequent fortzuführen und weiterzuentwickeln. Die nach dem HGIG und dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan angestrebte Zielquote >51% weiblich besetzt, soll langfristig in allen Bereichen erlangt bzw. stabilisiert werden.

Gleichzeitig gewinnt die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere aufgrund der demografischen Entwicklung in Deutschland, immer mehr an Bedeutung. Dem wurde durch die Novellierung des HGIG Rechnung getragen und nun gilt es, dies in der Praxis zukünftig weiter zu realisieren.

Durch eine familienbewusste Personalpolitik soll eine Balance zwischen beruflichen Anforderungen und familiärer Verantwortung hergestellt werden, die eine bessere und belastungsärmere Koordinierung beider Lebensbereiche zulässt. Hierzu gehören familienfreundliche Maßnahmen, wie z. B. Angebote von flexiblen Arbeitszeiten bzw. Verlagerung von Tätigkeiten ins Homeoffice, Teilzeitbeschäftigung etc., die künftig verstärkt auch in Funktionsstellen auf allen Hierarchieebenen umgesetzt werden sollen.

Die Rahmenbedingungen an den Schulen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Lehrkräfte sind ebenfalls auszubauen. Erstrebenswert wäre hierbei, um ein Beispiel zu nennen, dass Priorisierungswünsche von Lehrkräften mit familiären Aufgaben hinsichtlich der Stundenplangestaltung berücksichtigt werden (häufige Kollision der Bring- und Abholzeiten eigener Kinder mit Unterrichtsbeginn zur ersten bzw. Unterrichtsende zur sechsten Stunde).

Flexiblere Arbeitszeitmodelle an Schulen wären perspektivisch ein wichtiger Schritt, die Attraktivität von Funktionsstellen, insbesondere für Frauen, zu verbessern.

Weitere Zielsetzungen bestehen darin, den Männeranteil bei Einstellungen, vor allem im Grundschul- und Förderschulbereich, zu erhöhen. Männliche Lehrkräfte aller Schulformen sollen durch die Bereitstellung familienfreundlicher Rahmenbedingungen auch verstärkt für die Wahrnehmung von Familienaufgaben gewonnen werden.

Zusammenfassend lassen sich folgende Maßnahmen ableiten:

Einflussnahme auf die Führungskultur zugunsten der Chancengleichheit von Frauen und Männern (§ 6 HGIG Abs. 4 Nr. 9), z. B.:

- Bei der Personalentwicklung in der Schule sind die Zielsetzungen des HGIG und des Frauenförder- und Gleichstellungsplans zu beachten.
- Die Führungskräfte sind im Bereich Gender-Mainstreaming (Genderkompetenz) zu schulen.
- In Anforderungsprofilen für Führungspositionen ist die Bereitschaft und Fähigkeit zur Herstellung und Gewährleistung von Chancengleichheit als Qualifikationsmerkmal einzufordern.
- Schulleiterinnen und Schulleiter berücksichtigen bei der Übertragung von anfallenden zu delegierenden Leitungsaufgaben die unterschiedlichen Geschlechter gleichermaßen.
- Alle Aufgaben, die von der Schulleitung an das Kollegium delegiert werden, sind so transparent zu vergeben, dass jede Kollegin, jeder Kollege die Chance hat, Interesse für die jeweilige Aufgabe zu bekunden.

Potenzialerkennung und -förderung, z. B.:

- Schulleiterinnen und Schulleiter fördern die Weiterentwicklung von Kolleginnen und Kollegen entsprechend ihren Potenzialen.
- Der Personaleinsatz an den Schulen wird entsprechend der Kompetenzen der Kolleginnen und Kollegen und den Aufgaben des Gesamtsystems geplant.
- Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (besonders anlassbezogene) sowie Jahresgespräche mit Zielvereinbarungen werden regelmäßig angeboten und durchgeführt.
- Fortbildungsmaßnahmen, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden weiblichen Beschäftigten angeboten.
 - *„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.“ (§ 12 Abs. 3 HGIG)*

Überprüfung der Personalauswahlkriterien (Veränderung des Beurteilungswesens unter Anerkennung der Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Frauen und Männern (Gender Mainstreaming), z. B.:

- Grundsätzlich gilt das Prinzip der Bestenauslese, unter Berücksichtigung und Umsetzung gendersensibler und gendergerechter Aspekte.
- Insbesondere bei der Qualifikationsbeurteilung sollen die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben oder in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen berücksichtigt werden, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt (§ 11 Abs. 1 Satz 2 HGIG).
- Die Gleichberechtigungsthematik wird in den Themenkatalog der schulfachlichen Gespräche im Rahmen des Auswahlverfahrens, insbesondere zur Besetzung von Schulleitungspositionen, aufgenommen.
- Bei Bewerbungsgesprächen ist es nicht zulässig, Personen nach ihrem privaten Hintergrund, wie z. B. Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder geplanten Elternzeit, und danach wie Familienaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden, zu fragen (§ 10 Abs. 2 HGIG).

Arbeitsorganisationsstrukturen:

- Ausbau und Erprobung von Teilzeitbeschäftigung bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen in den Schulen (§ 9 Abs. 2 HGIG).
- Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht negativ auf eine Auswahlentscheidung auswirken (§ 11 Abs. 3 Satz 2 HGIG).
- Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten (§ 14 Abs. 7 HGIG).

- Einsatz alternierender, flexibler Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Teilzeitkräften, die wegen der Wahrnehmung von nicht teilbaren Dienstpflichten überproportional belastet werden, sollen nach Möglichkeit in anderen Bereichen entlastet werden.

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

Bad Vilbel, den 17. Januar 2024



Sabine Langer



Anne-Marie Koch

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie stellvertretende Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Lehrkräfte für die Schulen im Hochtaunuskreis und im Wetteraukreis