



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

**Verbalteil und statistischer Teil**

**Geltungsdauer: 01.01.2024 – 31.12.2029**

# **Verbalteil**

**des Frauenförder- und Gleichstellungsplans für die Lehrkräfte  
im Bereich des Staatlichen Schulamtes  
für den Landkreis und die Stadt Kassel**

**Geltungsdauer: 01.01.2024- 31.12.2029**

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Rechtsgrundlage und Leitlinie</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan – Struktur, Geltungsbereich und Geltungszeitraum</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern</b> .....	<b>4</b>
3.1 Stellenausschreibungen .....	4
3.2 Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen .....	4
3.3 Personalentwicklungsmaßnahmen.....	5
3.3.1 Fortbildung.....	5
3.3.2 Maßnahmen in Schulen .....	5
3.3.3 Maßnahmen der Schulaufsicht .....	6
3.3.4 Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten für die Lehrkräfte .....	7
3.4 Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit.....	7
<b>4. Erläuterungen zum Zahlenteil</b> .....	<b>8</b>
4.1 Grundsätzliches.....	8
4.2 Betrachtung wichtiger Teilergebnisse.....	8
4.2.1 Die Beförderungsstellen.....	8
4.2.2 Die Funktionsstellen.....	9
4.2.3 Bestandsaufnahme und Analyse der TVH-Beschäftigten .....	9
4.3 Fazit.....	11
4.4 Ausblick auf die Soll-Zahlen für die Jahre 2024 bis 2026 .....	11

## **1. Rechtsgrundlage und Leitlinie**

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGLG) verpflichtet die Dienststellen durch Frauenförder- und Gleichstellungspläne und weitere Maßnahmen auf die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen (§1 HGLG) hinzuwirken.

Das Staatliche Schulamt Kassel unterstützt und fördert Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele. Es ist darüber hinaus ständig bemüht, neue Erkenntnisse zur Umsetzung des HGLG zu gewinnen und den Schulen bekannt zu machen.

## **2. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan – Struktur, Geltungsbereich und Geltungszeitraum**

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist ein Instrument zukunftsorientierter Personalentwicklungsplanung. Grundlage dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplanes ist die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie eine Schätzung der Zahlen zukünftig zu besetzender Personalstellen und Beförderungen. Die zahlenmäßige IST-Analyse wird lehramtsspezifisch und nach Schulformen getrennt erfasst.

Im Verbalteil werden daraus abgeleitete geeignete Maßnahmen beschrieben, die das Amt und die Schulen ergreifen sollen, um die Chancen der Frauen zum beruflichen Aufstieg zu erhöhen, qualitative Personalentwicklung mit ihnen zu betreiben und so dazu beizutragen, ihre Unterrepräsentanz in Beförderungs- und Funktionsstellen abzubauen (§§ 8 bis 14 HGLG). Sie sind in gleicher Weise verpflichtender Bestandteil des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes wie der Zahlenteil.

Der vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan gilt für alle voll ausgebildeten Lehrkräfte sowie die sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich des Staatlichen Schulamtes Kassel. Er ist für sechs Jahre aufgestellt (§5 Abs. 1 HGLG) und enthält für jeweils drei Jahre fortlaufend verbindliche Vorgaben (§6 Abs. 3 HGLG) bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Liegt eine Unterrepräsentanz vor, so sind mehr als die Hälfte der frei werdenden oder freien Stellen zur Besetzung durch Frauen vorzusehen (51%).

## **3. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern**

### **3.1 Stellenausschreibungen**

Nach §9 HGLG hat die Ausschreibung sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes zu orientieren und den Hinweis zu enthalten, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Entsprechend sollen Gender-Gesichtspunkte in das Profil für die Stelle einfließen. In Ausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind.

### **3.2 Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen**

Grundsätzlich sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (Qualifikation) nach dem Prinzip der Bestenauslese zu beurteilen, also eine Auswahl zwischen mehreren Bewerberinnen oder Bewerbern

anzustreben. Deshalb wird in Fällen, in denen im Laufe des Verfahrens die Rücknahme einer Bewerbung dazu führt, dass nur noch eine Bewerbung vorliegt, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte erneut eingebunden. Sie erhält dann die Gelegenheit, mögliche Gründe für eine Neuausschreibung vorzutragen.

Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich (Familienarbeit) erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Dies gilt auch, wenn Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde (§11 Abs.1 HGLG). Sie sind in der dienstlichen Würdigung der Schulen zu benennen und bei der Abwägung vorliegender Bewerbungen angemessen einzubeziehen. Die Inanspruchnahme der Elternzeit oder eine Stundenreduzierung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf darf sich nicht mit dem Argument einer geringeren Berufserfahrung negativ auf eine Bewerbung auswirken (§11 Abs. 3 HGLG).

Werden bei einer Auswahlentscheidung die Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplans für jeweils drei Jahre nicht erfüllt, bedarf bis zu ihrer Erfüllung jede weitere Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem von Frauen unterrepräsentierten Bereich der Zustimmung der übergeordneten Behörde (§11 Abs. 4 HGLG).

### **3.3 Personalentwicklungsmaßnahmen**

#### **3.3.1 Fortbildung**

Perspektiven zu beruflicher Weiterentwicklung zu diskutieren, Leitungserfahrung in den unterschiedlichsten schulischen Bereichen zu ermöglichen und damit qualifizierende Personalentwicklung zu betreiben, ist vorrangig Aufgabe der Schulleitungen. Dies unter Gender-Aspekten zu tun, ergibt sich als Pflicht aus dem Gesetz und vor dem Hintergrund der aktuellen Ist-Analyse, die noch immer Unterrepräsentanz für Frauen auf zahlreichen Ebenen verschiedener Schulformen ausweist. Daher werden für weibliche Beschäftigte Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifizierung ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten (§12 Abs. 3 HGLG).

Die hiesige Gleichstellungsbeauftragte für die Lehrkräfte und das Dezernat Pädagogische Unterstützung greifen Nachfragen aus den Schulen auf und regen Fortbildungsangebote, auch in Zusammenarbeit mit anderen Unterstützungssystemen, an.

Darüber hinaus ist die Informationsweitergabe über schulinterne Fortbildungen auch an beurlaubte Lehrkräfte zu ermöglichen.

#### **3.3.2 Maßnahmen in Schulen**

Neben der fachlichen Weiterqualifizierung aller Lehrkräfte, die zur Qualitätssteigerung von Unterricht an den Schulen geboten ist, unterstützen folgende weitere Maßnahmen die spezielle Frauenförderung im Hinblick auf Übernahme von Leitungstätigkeit:

- In besonderer Weise Anregungen für Frauen zu zielgerichteter und qualifizierter Fortbildung (z.B. in Jahresgesprächen)

- Qualifizierungsmöglichkeiten besonders auch für Frauen durch entsprechende Aufgabenübertragungen (z.B. Unterstützung der Schulleitung im Aufgabenspektrum der Dienstordnung, Leitung von schulinternen Arbeitsgruppen)
- Weit vorausschauende, transparente Planung und Ausgestaltung von besonderen Aufgaben innerhalb der Schule sowie frühzeitige Bekanntgabe im Kollegium; Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten im Vorfeld gemäß §17 Abs. 5 DO
- Berücksichtigung unterschiedlicher weiblicher und männlicher Erwerbsbiografien (auch z.B. besondere Belastungen durch Familienarbeit) in dienstlichen Beurteilungen durch die Schulleiterin/den Schulleiter (im Sinne §10 Abs. 1 HGLG)
- Die Erprobung und Weiterentwicklung von Führung in Teilzeit wird grundsätzlich als sinnvoll angesehen und unterstützt, ist bislang im Bereich der Lehrkräfte jedoch nur schwer zu verwirklichen und somit individuell an den Schulen unter Einbindung der Dienststelle und des Schulleitungsteams zu realisieren. In diesem Bereich fehlen in der Zuständigkeit der Kultusbehörde Best-Practice-Beispiele, da viele dienst- und beamtenrechtliche Hürden diesem Ziel noch entgegenstehen. Entsprechende beamtenrechtliche Veränderungen werden ausdrücklich begrüßt, fallen jedoch nicht in den Bereich des Staatlichen Schulamtes
- Angebot des Mentoring durch Schulleitungsmitglieder für neu in Funktion gekommene Kolleginnen
- Um den Lehrerinnen und Lehrern in der Schulleitung einen Ansprechpartner ihres Geschlechtes zu ermöglichen ist es das Ziel, Schulleitungen mit Frauen und Männern zu besetzen
- Regelmäßiger Austausch der Schulleitung mit dem Örtlichen Personalrat über Personalentwicklung und Frauenförderung
- Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. durch adäquate Arbeitszeitregelungen)
- Im Schulprogramm der Schulen sollen Themen zur Erziehung zur Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen bzw. von Frauen und Männern festgeschrieben und umgesetzt werden. Bei der Neubeschaffung von Unterrichtsmaterialien sollen „geschlechtssensible“ Schulbücher erworben werden, die bei den meisten Verlagen bereits für die Hauptfächer, aber auch für Nebenfächer erhältlich sind

### **3.3.3 Maßnahmen der Schulaufsicht**

Aufgrund der zum Teil schlechten Quoten von Frauen in Führungspositionen (besonders im Bereich A14, A15 und A16) muss die Förderung von ambitionierten Kolleginnen mit Entwicklungspotential im nächsten Berichtszeitraum von den schulfachlichen Dezernentinnen und Dezernenten in Abstimmung mit den Schulleitungen im Fokus stehen und verstärkt vorangetrieben werden. Maßnahmen können sein:

- Teilabordnung von Kolleginnen an das Staatliche Schulamt zur informatorischen Beschäftigung und gleichzeitigen Vorbereitung auf Schulleitungsaufgaben
- Im Rahmen von Beratungsgesprächen wird über die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen der Hessischen Lehrkräfteakademie zur Nachwuchsführungskräfteentwicklung, insbesondere QSH hingewiesen und zur Teilnahme motiviert
- Teilabordnung von Kolleginnen zur Übernahme von Fachberaterinnenfunktion

- Regelmäßige Thematisierung von Personalentwicklungs- und Frauenfördermaßnahmen in den Zielvereinbarungsgesprächen (ggf. unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten für die Lehrkräfte)
- Sensibilisierung von Schulleiterinnen und Schulleitern für die Gender-Thematik mit dem Ziel der Vertiefung ihrer Gender-Kompetenz (ggf. in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten für die Lehrkräfte)

### **3.3.4 Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten für die Lehrkräfte**

- Gesprächsangebot für Frauen in Fragen der eigenen Karriereplanung
- Individuelle Beratung im Vorfeld von Bewerbungsverfahren
- Wie in den vergangenen Berichtszeiträumen wird die Gleichstellungsbeauftragte gemäß §12 Abs. 4 HGLG – sofern finanzielle Ressourcen durch das Hessische Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen zur Verfügung stehen – spezielle regionale Fortbildungen für Frauen anbieten, die an der Übernahme von Führungsaufgaben interessiert sind
- Stellenausschreibungen müssen auf das Statusamt bezogen sein und so offen wie möglich gestaltet werden, um das Feld möglicher Bewerberinnen und Bewerber nicht unzulässig einzuschränken
- Fortbildungsangebote für Frauen und Männer, besonders unter Berücksichtigung der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Information über das HGLG
- Ggf. Einbindung in Personalentwicklungsgespräche

### **3.4 Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit**

Das Staatliche Schulamt sieht eine seiner Aufgaben darin, ein größtmögliches Maß an Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit zu gewährleisten. Dieser Gesichtspunkt ist – neben den bereits im Vorfeld genannten – insbesondere bei Abordnungen und Versetzungen zu berücksichtigen.

Die Versetzungsanträge zum Halbjahr und zum Schuljahresende werden zahlenmäßig nach Frauen- und Männeranteil erfasst. Eine Antragsablehnung darf nicht zur Verhinderung der beruflichen Weiterentwicklung der Lehrkraft führen.

Geleistete Familienarbeit darf Frauen und Männern nicht zum Nachteil gereichen. Schule und Staatliches Schulamt unterstützen den Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit. Die Entwicklung neuer Arbeitszeitmodelle und die Motivierung von Männern zur stärkeren Teilnahme an der Familienarbeit (z.B. durch Teilzeitarbeit in Leitungsfunktion) werden konstruktiv unterstützt.

Weitere Maßnahmen können sein:

- Klassenleitungsteams bzw. Klassenleitungstandems könnten gebildet werden, sodass Teilzeitkräfte entlastet werden, aber gleichzeitig eine pädagogische Verlässlichkeit für die Schülerinnen und Schüler und deren Erziehungsberechtigte in Form von festen Ansprechpersonen gewährleistet ist
- Feste Konferenztage und verlässliche Konferenzzeiten sind anzustreben
- Über die Jahresplanung hinausgehende zusätzliche Termine sind frühzeitig bekannt zu geben
- Gesprächstermine mit Eltern können individuell von den Lehrkräften selbst vorab festgelegt werden

- Aktivitäten und Veranstaltungen, die außerhalb der Unterrichtszeit liegen, können rotierend wahrgenommen werden
- Bei Klassenfahrten kann die Begleitung der Klasse nach der Hälfte durch eine andere Lehrkraft erfolgen
- Der Einsatz von Teilzeitkräften in Prüfungen sollte nicht häufiger sein als der von Vollzeitkräften
- Zusätzliche, nicht planbare Konferenztage, ganztägige schulinterne Fortbildungen etc. im Jahresverlauf sollten auf unterschiedliche Wochentage gelegt werden, sodass die Belastung verteilt wird
- Die Fachschaften schlagen Leistungskurslehrkräfte vor; sie werden gebeten, auf eine gerechte Verteilung, insbesondere bei Teilzeitkräften, zu achten
- Lehrkräfte haben nach Absprache mit der Schulleitung die Möglichkeit, ihre Aufsichten untereinander zu tauschen
- Teilzeitbeschäftigte sollen entsprechend ihrer Unterrichtsverpflichtung seltener mit Klassenleitungen beauftragt werden als Vollzeitkräfte
- Die Verteilung von Klassenführungen sollte möglichst breit gestreut werden, so dass auch häufiger Lehrkräfte mit zwei „Nebenfächern“ dieses Amt übernehmen (z. B. in der Mittelstufe und E-Phase)

## **4. Erläuterungen zum Zahlenteil**

### **4.1 Grundsätzliches**

Die Zahlen im vorliegenden Berichtszeitraum zeigen, dass die Frauenförderung bei Unterrepräsentanz im Schulaufsichtsbereich Kassel im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum nicht überall verbessert werden konnte. Unter anderem auch wegen der nicht immer beeinflussbaren Veränderungen der Personalstruktur (Versetzungen, HMKB-Entscheidungen) spiegeln die Ergebnisse in der tabellarischen Übersicht die tatsächlichen Bemühungen nicht überall wider.

Betrachtet man die Ergebnisse im Einzelnen wird deutlich, dass es in bestimmten Bereichen nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen gibt (siehe Punkt 4.2). Hier gilt es durch die angesprochenen Maßnahmen mehr Kolleginnen für die Übernahme von Leitungsaufgaben zu motivieren und dabei die Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärker zu berücksichtigen.

Die Situation in den Grundschulen ist wegen der großen Überrepräsentanz der Frauen unter Gleichberechtigungsaspekten generell unbefriedigend.

### **4.2 Betrachtung wichtiger Teilergebnisse**

In allen Schulformen außer den Beruflichen Schulen (49%) liegt der Frauenanteil bei den Lehrkräften Ende 2023 bei über 50%, in den Grundschulen bei 92%.

#### **4.2.1 Die Beförderungsstellen**

In der Besetzung von A14-Beförderungsstellen liegt der Frauenanteil in den Gesamtschulen bei 58%, in den Gymnasien noch bei 48%. In den beruflichen Schulen sind Frauen mit einem Anteil an Oberstudienrätinnen von 42% nach wie vor deutlich unterrepräsentiert.

## 4.2.2 Die Funktionsstellen

Auch hier lohnt der differenzierte Blick auf die Schulformen, der Hinweise auf die zukünftigen Schwerpunkte innerhalb der Frauenförderung geben kann.

Weiterhin eine Unterrepräsentanz weiblicher Funktionsstelleninhaberinnen in der mittleren Führungsebene (ohne stellvertretende Schulleiterinnen und Schulleiter) ist danach an Gymnasien mit 37%, an beruflichen Schulen mit 46% zu verzeichnen. An den Förderschulen bzw. Beratungs- und Förderzentren liegt die Quote bei 58%, an den Gesamtschulen liegt der Wert inzwischen bei 55%.

Frauen in der Funktion der stellvertretenden Schulleiterin kommen an Gesamtschulen zu 40 % und an Gymnasien zu derzeit 13% vor. An beruflichen Schulen liegt die Frauenquote bei den stellvertretenden Schulleiterinnen derzeit bei 13%.

Der Anteil an Schulleiterinnen beträgt derzeit bei den Gymnasien 13% und an den beruflichen Schulen 25%. An den Gesamtschulen liegt der Anteil mit 37% ebenfalls noch unterhäftig.

## 4.2.3 Bestandsaufnahme und Analyse der TVH-Beschäftigten

Die nachfolgenden Angaben stützen sich auf die Ist-Analyse der TVH-Beschäftigten mit dem Stichtag 01.01.2024 (LA = Langzeitabwesende, TZ = Teilzeit)

<b>Grundschulen</b>	Summe	LA	LA fam.	LA sonst.	TZ	TZ befr.	TZ unb.
Lehrkräfte	1030	61	52	9	463	441	22
Frauen	943	58	52	6	452	431	21
Frauenanteil %	91,55	95,08	100,00	0,00	97,62	97,73	95,45

<b>Verbundschulen</b>	Summe	LA	LA fam.	LA sonst.	TZ	TZ befr.	TZ unb.
Lehrkräfte	84	8	8	0	27	26	1
Frauen	57	8	8	0	21	20	1
Frauenanteil %	67,86	100,00	100,00	0,00	77,78	76,92	100,00

<b>Förderschulen</b>	Summe	LA	LA fam.	LA sonst.	TZ	TZ befr.	TZ unb.
Lehrkräfte	430	35	29	6	149	146	3
Frauen	329	33	28	5	141	138	3
Frauenanteil %	76,51	94,29	96,55	0,00	94,63	94,52	100,00

<b>Gesamtschulen</b>	Summe	LA	LA fam.	LA sonst.	TZ	TZ befr.	TZ unb.
Lehrkräfte	1197	79	67	12	342	330	12
Frauen	811	74	66	8	301	293	8
Frauenanteil %	67,75	93,67	98,51	0,00	88,01	88,79	66,67

<b>Gymnasien</b>	Summe	LA	LA fam.	LA sonst.	TZ	TZ befr.	TZ unb.
Lehrkräfte	603	51	14	37	214	208	6
Frauen	362	36	14	22	177	173	4
Frauenanteil %	60,03	70,59	100,00	0,00	82,71	83,17	66,67

<b>Berufl. Schulen</b>	Summe	LA	LA fam.	LA sonst.	TZ	TZ befr.	TZ unb.
Lehrkräfte	677	20	16	4	193	183	10
Frauen	335	17	16	1	159	153	6
Frauenanteil %	49,48	85,00	100,00	0,00	82,38	83,61	60,00

<b>Summe der Beamtinnen und Beamten</b>	Summe	LA	LA fam.	LA sonst.	TZ	TZ befr.	TZ unb.
Lehrkräfte	4021	254	186	68	1388	1334	54
Frauen	2837	226	184	42	1251	1208	43
Frauenanteil %	70,55	88,98	98,92	61,76	90,13	90,55	79,63

Gehobener/höherer Dienst

<b>Summe</b>	4021
Frauen	2837
Frauenanteil %	71

Tarifbeschäftigte

<b>Summe</b>	852
Frauen	617
Frauenanteil %	72

<b>Summe</b>	<b>4873</b>
<b>Frauen</b>	<b>3454</b>
<b>Frauenanteil %</b>	<b>71</b>

<b>Verbund- und Grundschulen</b>	Summe	LA	LA fam.	LA sonst.	TZ	TZ befr.	TZ unb.	Ersatzkräfte
Lehrkräfte	309	5	4	1	109	13	96	151
Frauen	257	5	4	1	98	13	85	120
Frauenanteil %	83	100	100	0	90	100	89	79

<b>Verbund-Schulen (s.o.)</b>	Summe	LA	LA fam.	LA sonst.	TZ	TZ befr.	TZ unb.	Ersatzkräfte
Lehrkräfte								
Frauen								
Frauenanteil %	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>Förderschulen</b>	Summe	LA	LA fam.	LA sonst.	TZ	TZ befr.	TZ unb.	Ersatzkräfte
Lehrkräfte	154	4	3	1	35	19	16	67
Frauen	118	4	3	1	30	15	15	45
Frauenanteil %	75	0	0	0	86	79	94	67

<b>Gesamtschulen</b>	Summe	LA	LA fam.	LA sonst.	TZ	TZ befr.	TZ unb.	Ersatzkräfte
Lehrkräfte	222	0	0	0	56	6	50	119
Frauen	144	0	0	0	44	5	39	74
Frauenanteil %	65	0	0	0	79	83	78	62

<b>Gymnasien</b>	Summe	LA	LA fam.	LA sonst.	TZ	TZ befr.	TZ unb.	Ersatzkräfte
Lehrkräfte	42	0	0	0	16	0	16	18
Frauen	23	0	0	0	10	0	10	8
Frauenanteil %	55	0	0	0	63	0	63	44

<b>Berufli. Schulen</b>	Summe	LA	LA fam.	LA sonst.	TZ	TZ befr.	TZ unb.	Ersatzkräfte
Lehrkräfte	121	1	1	0	49	2	47	46
Frauen	75	1	1	0	30	2	28	30
Frauenanteil %	62	0	0	0	61	100	60	65

<b>Summe TVH-Bedienstete</b>	Summe	LA	LA fam.	LA sonst.	TZ	TZ befr.	TZ unb.	Ersatzkräfte
<b>Lehrkräfte</b>	<b>852</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>265</b>	<b>40</b>	<b>225</b>	<b>401</b>
<b>Frauen</b>	<b>617</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>212</b>	<b>35</b>	<b>177</b>	<b>277</b>
<b>Frauenanteil %</b>	<b>72,42</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>80,00</b>	<b>87,50</b>	<b>78,67</b>	<b>69,08</b>

<b>Summe</b>	<b>852</b>
<b>Frauen</b>	<b>617</b>
<b>Frauenanteil %</b>	<b>72</b>

### 4.3 Fazit

Nach dem hier erörterten Frauenförder- und Gleichstellungsplan sind Frauen derzeit unterrepräsentiert bei:

- den A 14-Beförderungsstellen an Gymnasien und beruflichen Schulen
- allen Funktionsstellen der mittleren Führungsebene außer an den Gesamtschulen und Förderschulen bzw. Beratungs- und Förderzentren
- den stellvertretenden Schulleiter- / Schulleiterinnenstellen ab A14 außer an Grundschulen und Förderschulen bzw. Beratungs- und Förderzentren
- den Schulleiter- / Schulleiterinnenstellen ab A15 außer an Förderschulen bzw. Beratungs- und Förderzentren.

### 4.4 Ausblick auf die Soll-Zahlen für die Jahre 2024 bis 2026

Insgesamt sind im zukünftigen Berichtszeitraum 2024 bis 2026 wieder eine Reihe von Funktions- und Beförderungsstellen neu zu besetzen. Die Stellenabschätzung für diesen Zeitraum des neuen Frauenförder- und Gleichstellungsplans wird jedoch erfahrungsgemäß durch nicht vorhersehbare Faktoren beeinflusst. Deshalb beziehen sich die Sollzahlen nicht auf solche nur unzureichend ermittelbaren und deshalb in der Aufstellung nicht als Zahl ausgewiesenen freiwerdenden Stellen, sondern sie antizipieren die weiteren, erwartbaren Veränderungen als Auftrag und Chance zur Frauenförderung an unseren Schulen.

Zur Erfüllung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans gilt es vielfältige Anstrengungen zu unternehmen. Der vorliegende Verbalteil soll helfen die gemeinsamen Möglichkeiten aufzuzeigen um Potenziale von Kolleginnen noch stärker zu nutzen, vor allem auch im Hinblick auf die verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Kassel, den 10.12.2023

gez. Annette Knieling  
(Amtsleiterin)

gez. Michaela Eder  
(Gleichstellungs-  
beauftragte für die Lehrkräfte)