



HESSEN



**Staatliches Schulamt
für den Landkreis Hersfeld Rotenburg
und den Werra-Meißner-Kreis**

Rathausstraße 8

36179 Bebra

FRAUENFÖRDER- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN

FÜR DIE LEHRKRÄFTE (FFuGPI)

Zeitraum: Januar 2024 bis Dezember 2029

Prognose für Januar 2024 bis Dezember 2026

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort
 2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur von Beamtinnen und Beamten, Stichtag 01.01.2024
 - 2.1. Grundschulen
 - 2.2. Verbundschulen
 - 2.3. Gesamtschulen
 - 2.4. Gymnasien
 - 2.5. Förderschulen
 - 2.6. Berufliche Schulen
 3. Bestandsaufnahme und Analyse der TVH-Beschäftigten
 4. Kurzanalyse, Stichtag 01.01.2024
 5. Prognose für den Zeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2026
 6. Unterstützende Maßnahmen zur Frauenförderung, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - 6.1. Stellenbesetzungen
 - 6.2. Personalentwicklung
 - 6.3. Unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 7. Ausblick
 8. Anhang
- Statistik: Ist-Analyse zum 01.01.2018 und Abschätzung vom 01.01.2024 bis 31.12.2026

1. Vorwort

Am 21.12.1993 hat der Hessische Landtag das Hessische Gleichberechtigungsgesetz verabschiedet. Das Gesetz ist nunmehr seit 30 Jahren in Kraft und hat sich als tragende Säule für die gleichberechtigte Partizipation von Frauen erwiesen. Aktuell liegt das Hessische Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGLG) in der Fassung vom 21.07.2023 (Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen S. 609), vor.

Das HGLG hat als Ziel „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 und Männer verbessert.“ (§1 HGLG)

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

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan 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 Schulamt Bebra und ihr wird als Querschnittsaufgabe dezidiert nachgekommen.

Grundlage ist eine Bestandsaufnahme getrennt nach Schulformen und Geschlecht sowie eine Analyse der Beschäftigtenstruktur. Der vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan bezieht sich auf alle verbeamteten Lehrkräfte und TVH-Beschäftigte der öffentlichen Schulen im Bereich des Staatlichen Schulamtes Bebra, 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. Nicht berücksichtigt sind die Schulen in privater Trägerschaft.

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

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, Stichtag 01.01.2024

(Die Auswertungen basieren auf dem unter Punkt 8 im Anhang vorliegenden Zahlenmaterial, das zum Stichtag 01.01.2024 am 13.11.2023 aus SAP gewonnen wurde.)

Zurzeit gibt es im Schulamtsbezirk Bebra 84 Schulen, davon 2 in privater Trägerschaft.

Die öffentlichen Schulen gliedern sich in

- 49 Grundschulen
- 1 Verbundschule (Südringgauschule)
- 16 Gesamtschulen (11 Mittelstufenschulen, 5 Mittelstufen mit Oberstufe)
- 3 Gymnasien (OG, MSO, FWS ESW)
- 7 Förderschulen (AWMS, FFS, HAS, HGS, Hirschbergerschule, PMS, Pestalozzischule)
- 5 Berufliche Schulen (MSO, BS WIZ, BS ESW, BS Bebra, BS HEF)
- 2 Privatschulen (Freie Waldorfschule, Martin-Luther-Bekenntnisschule Alheim)

Dort sind zum Stichtag 2389 Lehrkräfte und pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Beamte/Beamtinnen/TVH-Beschäftigte), davon 1682 Lehrerinnen und pädagogische Mitarbeiterinnen (70,41%) und 707 Lehrer und pädagogische Mitarbeiter. Unter den 1.943 verbeamteten Lehrkräften und pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gibt es 1.380 Frauen und 563 Männer. Von den 446 Angestellten sind 302 weiblich und 144 männlich.

Die nachfolgenden Aussagen beziehen sich nur auf **verbeamtete Lehrkräfte und pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**.

Der Frauenanteil in allen Schulformen liegt durchschnittlich bei 71,02 % (1.380 von 1.943). Schaut man sich die Zahl der in Teilzeit arbeitenden Mitarbeitenden genauer an, so sind 85,96 % der mit reduzierter Stundenzahl Unterrichtenden weiblich. Hier liegt die Vermutung nahe, dass es in unserer Gesellschaft noch immer überwiegend den Frauen überlassen bleibt, die aktive Familienarbeit mit dem Beruf in Einklang zu bringen.

Auffällig ist, dass von den 577 Teilzeitbeschäftigten nur 18 Frauen Führungsaufgaben wahrnehmen. Das entspricht lediglich 3,12%. Mit Führungsposition arbeiten zwei Männer in Teilzeit. Ein Mann mit A15 und ein Mann mit A14 an einer Gesamtschule. Ansonsten alle in Vollzeit.

Die nachfolgenden Angaben stützen sich auf die Ist-Analyse der Beamtinnen und Beamten mit dem Stichtag 01.01.2024 (siehe Punkt 8 im Anhang)

Schulformen	Summe	Langzeitabwesende (LA)			Teilzeit (TZ)		
		LA	LA fam.	LA son.	TZ	TZ befr.	TZ unb.
Grundschulen							
Lehrkräfte	533	42	42	0	201	197	4
Frauen	481	42	42	0	195	191	4
Frauentant. %	90,24	100,00	100,00	0,00	97,01	96,95	100,00
Verbundschulen							
Lehrkräfte	21	1	1	0	4	4	0
Frauen	16	1	1	0	3	3	0
Frauentant. %	76,19	100,00	100,00	0,00	75,00	75,00	0,00
Förderschulen							
Lehrkräfte	162	12	11	1	45	42	3
Frauen	129	11	11	0	44	42	2
Frauentant. %	79,63	91,67	100,00	0,00	97,78	100,00	66,67
Gesamtschulen							
Lehrkräfte	823	50	47	3	218	206	12
Frauen	542	44	43	1	192	184	8
Frauentant. %	65,86	88,00	91,49	33,33	88,07	89,32	66,67
Gymnasien							
Lehrkräfte	98	4	4	0	37	36	1
Frauen	62	4	4	0	30	30	0
Frauentant. %	63,27	100,00	100,00	0,00	81,08	83,33	0,00
Berufli. Schulen							
Lehrkräfte	306	4	3	1	72	71	1
Frauen	150	4	3	1	62	61	1
Frauentant. %	49,02	100,00	100,00	0,00	86,11	85,92	100,00
Summe der Beamtinnen und Beamten							
Lehrkräfte	1943	113	108	5	577	556	21
Frauen	1380	106	104	2	526	511	15
Frauentant. %	71,02	93,81	96,30	40,00	91,16	91,91	71,43

2.1. Grundschulen

Von den 533 Grundschullehrkräften sind 90,24 % weiblich. Männer sind hier deutlich unterrepräsentiert. Für sie scheint diese Schulform wenig attraktiv zu sein. Hier besteht Handlungsbedarf.

Neben den Gymnasien liegt in den Grundschulen mit 37,71 % (201 von 533) der größte Anteil der in Teilzeit arbeitenden Lehrkräfte. 97,01 % der Teilzeitkräfte sind Frauen. Obwohl sich hier

die meisten Teilzeitkräfte befinden, gibt es nur 8 Frauen in Führungsfunktionen mit reduzierter Stundenzahl. Besonders in den Grundschulen gibt es eine hohe Stundenverpflichtung und überwiegend kleine Schulleitungsteams, so dass sich die Aufgaben auf wenige Schultern verteilen.

2.2. Verbundschulen

An einer Verbundschule mit 21 unterrichtenden Lehrkräften sind 76,19 % weiblich. 19,05 % (4 von 21) der Bediensteten arbeiten in Teilzeit, davon sind 75,00 % Frauen. Die Schulleiterin arbeitet mit voller Stelle und die stellv. Schulleitungsstelle ist aktuell in der Ausschreibung.

2.3. Gesamtschulen

An den Gesamtschulen arbeiten 823 Lehrkräfte, davon 542 Frauen (65,86 %). Die Anzahl der Teilzeitkräfte liegt bei 218 Bediensteten, das sind 26,49 %. Der Frauenanteil liegt hier bei 88,07 %. 2 Frauen haben eine Teilzeitstelle in Funktion und 26 Frauen haben eine Teilzeitstelle in der Beförderungsstelle. Eine Frau mit einer Beförderungsstelle befindet sich derzeit in Elternzeit.

2.4. Gymnasien

In dieser Schulform liegt der Frauenanteil bei 63,27 %. 37,76 % sind Teilzeitbedienstete, 81,08 % der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Nur 2 Frauen haben eine Teilzeitstelle in Funktion (A15). 10 Frauen haben eine Beförderungsstelle, die sie in Teilzeit ausüben.

2.5. Förderschulen

Von den 162 Lehrkräften sind 79,63 % weiblich, 27,78 % sind Teilzeitbedienstete, 97,78 % der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. 6 Frauen haben eine Teilzeitstelle in Funktion.

2.6. Berufliche Schulen

In den Beruflichen Schulen sind 306 Lehrkräfte beschäftigt, der Frauenanteil beträgt 49,02 %. Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten beträgt 72 Lehrkräfte, davon sind 62 weiblich, das entspricht einem Frauenanteil in Teilzeit von 86,11 %. Eine Frau mit einer Funktionsstelle als Fachkoordinatorin füllt ihre Funktion in Teilzeit aus. Ansonsten sind alle Frauen, die eine

Funktionsstelle haben, mit einer vollen Stelle beschäftigt. Unter den Beförderungsstellen haben 15 Frauen eine Teilzeitstelle.

3. Bestandsaufnahme und Analyse der TVH-Beschäftigte

Die nachfolgenden Angaben stützen sich auf die Ist-Analyse der TVH-Beschäftigten mit dem Stichtag 01.01.2024 (siehe Punkt 8 im Anhang)

Schulformen	Summe	Langzeitabwesende (LA)			Teilzeit (TZ)			Ersatzkräfte
		LA	LA fam.	LA son.	TZ	TZ befr.	TZ unb.	
Grundschulen								
Lehrkräfte	155	6	6	0	36	7	29	80
Frauen	134	6	6	0	33	7	26	67
Frauenant. %	86	100	100	0	92	100	90	84
Verbundschulen								
Lehrkräfte	3	0	0	0	0	0	0	1
Frauen	3	0	0	0	0	0	0	1
Frauenant. %	14	0	0	0	0	0	0	5
Förderschulen								
Lehrkräfte	49	0	0	0	14	6	8	16
Frauen	32	0	0	0	9	5	4	13
Frauenant. %	65	0	0	0	64	83	50	81
Gesamtschulen								
Lehrkräfte	151	2	2	0	48	4	44	78
Frauen	82	2	2	0	28	2	26	40
Frauenant. %	54	100	100	0	58	50	59	51
Gymnasien								
Lehrkräfte	17	1	1	0	2	0	2	14
Frauen	7	1	1	0	1	0	1	5
Frauenant. %	41	100	100	0	50	0	50	36
Berufl. Schulen								
Lehrkräfte	71	0	0	0	39	1	38	49
Frauen	44	0	0	0	17	1	16	25
Frauenant. %	62	0	0	0	44	100	42	51
Summe der TVH-Bediensteten								
Lehrkräfte	446	9	9	0	139	18	121	238
Frauen	302	9	9	0	88	15	73	151
Frauenant. %	67,71	100,00	100,00	0,00	63,31	83,33	60,33	63,45

Im Schulamtsbereich Bebra sind 18,67 % TVH-Beschäftigte (446 von 2389) in den verschiedenen Schulformen eingesetzt. 67,71 % der TVH-Beschäftigten sind weiblich. 89,00 % (121 von 139) der Teilzeitbeschäftigten haben unbefristete Verträge, davon sind 60,33 % Frauen. Von den Frauen mit unbefristeten Verträgen arbeiten die meisten an den Grundschulen und an den Gesamtschulen.

Bei einer Grundschule ist die Schulleitungsstelle mit einem Mann (E 13) besetzt. Bei den Gesamtschulen ist eine Beförderungsstelle mit einer Frau (E 14) besetzt und an einer Beruflichen Schule ist eine Beförderungsstelle mit einem Mann (E 14) besetzt.

In allen Schulformen überwiegt der Anteil der unbefristeten Teilzeitbeschäftigten zu den befristeten Teilzeitbeschäftigten.

In den Grundschulen, Förderschulen und Gesamtschulen sind auch Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sowie Erzieherinnen und Erzieher tätig.

In den Gymnasien und in den Verbundschulen ist der Anteil der TVH-Beschäftigten relativ gering.

Es wird auch weiterhin befristete Beschäftigungsverträge zur Überbrückung von Engpässen in Schulen bzw. zur Abdeckung von speziellen Unterrichtsinhalten, z.B. in den Beruflichen Schulen geben. Ziel ist es, die Anzahl der befristeten Verträge weiter zu reduzieren und dafür unbefristete Stellen zu schaffen, um Planungssicherheit auch für die Zukunft zu erhalten. Offensichtlich werden die Menschen in den Schulen gebraucht, sowohl Männer als auch Frauen.

Da der überwiegende Anteil (67,71 %) der Beschäftigten in befristeten TVH-Verträgen Frauen sind, ist es wichtig gegenzusteuern, die damit verbundenen Benachteiligungen abzubauen und weitere Planstellen zu schaffen.

4. Kurzanalyse, Stichtag 01.01.2024

Frauenanteil an Führungspositionen in Schulen des Schulamtsbereiches des Staatlichen Schulamtes Bebra

Daten aus SAP, Stand 08.11.2023

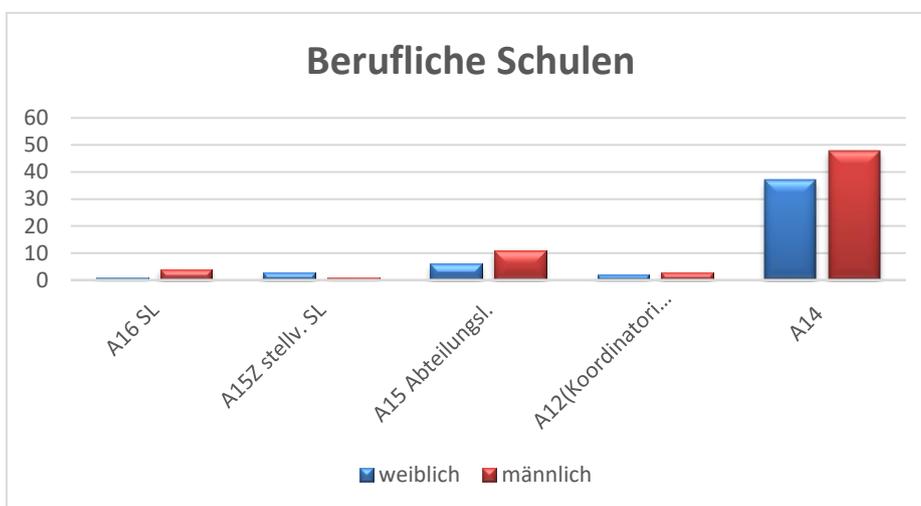
Leider ist die Vorlage, in der die Daten der Ist-Analyse eingepflegt werden, so wie sie zurzeit zur Verfügung steht, nur eingeschränkt aussagefähig, da in den Schulformen, z.B. die stellvertretenden Schulleitungsstellen, nicht dezidiert ausgewiesen sind, die je nach Schulform in unterschiedlichen Wertigkeiten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

Berufliche Schulen	gesamt	davon weiblich	Frauenteil in %	Förderschulen	gesamt	davon weiblich	Frauenteil in %
A16 SL	5	1	20,00	A15 SL	4	3	75,00
A15Z stellv. SL	4	3	75,00	A14Z SL	2	2	100,00
A15 AbteilungsL.	17	6	35,29	A14 Z stellv. SL	4	3	75,00
A12(Koordinatorin/Koordinator)	5	2	40,00	A14 SL	1	1	100,00
Gesamt	31	12	38,71	A13 Stufenleitung	13	8	61,54
Beförderungsstellen				gesamt	24	17	70,83
A14	85	37	43,53				
Gymnasien	gesamt	davon weiblich	Frauenteil in %	Grundschulen	gesamt	davon weiblich	Frauenteil in %
A16 SL	1	1	100,00	A14Z SL	1	0	0,00
A15Z SL	0	0	0,00	A14 SL	16	12	75,00
A15Z stellv. SL	1	0	0,00	A13Z Schulleiter	23	19	82,61
A15 StD	8	6	75,00	A13 SL	7	7	100,00
Gesamt	10	7	70,00	A12 Z stellv. SL	19	18	94,74
Beförderungsstellen				gesamt	66	56	84,85
A14	27	16	59,26				
Gesamtschulen	gesamt	davon weiblich	Frauenteil in %	Verbundschulen	gesamt	davon weibl.	Frauenteil in %
A16 SL	5	2	40,00	A14 SL	1	1	100
A15Z SL	7	4	57,14	A13Z stellv. SL	0	0	0
A15Z stellv. SL	6	4	66,67	gesamt	1	1	100
A15 stellv. SL	8	4	50,00				
A15 StD SLA	13	4	30,77				
A14 Führungsfunktion	43	20	46,51				
Gesamt	82	38	46,34				
Beförderungsstellen							
A14	134	74	55,22				

5. Prognose für den Zeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2026

Die Prognose für den ersten Dreijahreszeitraum basiert auf der Ermittlung der Gesamtzahl der Stellen. Die zurzeit nicht besetzten Stellen sind gesondert ausgewiesen und spiegeln den Ist-Zustand zum Stichtag wider. Die geschätzte Anzahl der zu besetzenden Stellen enthält darüber hinaus die Anzahl der zu erwartenden freiwerdenden Funktionsstellen aufgrund von Pensionierungen bei Erreichen der Altersgrenze. Es ist darauf hinzuweisen, dass in den jeweiligen Abschätzungstabellen, wenn die Zielvorgaben als erfüllt gelten, der Frauenförder- und Gleichstellungsplan dennoch nicht erfüllt ist. Die Begründung dafür ist darin zu sehen, dass in dem Planungszeitraum voraussichtlich keine frei werdenden Stellen vorhanden sind. Deshalb basieren die Aussagen **auch auf den Tabellen in Punkt 4.**

Berufliche Schulen	gesamt	davon weiblich	Frauentanteil in %
A16 SL	5	1	20,00
A15Z stellv. SL	4	3	75,00
A15 Abteilungsl.	17	6	35,29
A12(Koordinatorin/Koordinator)	5	2	40,00
Gesamt	31	12	38,71
Beförderungsstellen			
A14	85	37	43,53



Handlungsbedarf besteht im Bereich der **Beruflichen Schulen**. Außer bei den stellv. Schulleitungsstellen sind die übrigen Funktionsstellen und Beförderungsstellen mit Frauen unterbesetzt.

Zwei Abteilungsleitungsstellen sind derzeit noch kommissarisch mit Männern besetzt. So dass sich nach der endgültigen Beauftragung der Frauenanteil nochmals auf 31,58 reduzieren wird. Eine A15 Abteilungsleitungsstelle befindet sich aktuell noch in der Ausschreibung.

Bei den Stellvertreterinnen und Stellvertretern ist der Frauenförder- und Gleichstellungsplan mit 75% erfüllt.

Bei den Beförderungsstellen (A14 Oberstudienrätin/Oberstudienrat) liegt der Frauenanteil bei 43,53 %. Aus dieser Gruppe könnten in den nächsten drei Jahren der zu besetzenden A15 Stellen bedient werden.

Bei den A 12 Koordinatorinnen/Koordinator Fachpraxis sind zwei Stellen mit einer Frau besetzt, so dass hier der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ebenfalls nicht erfüllt ist.

Gymnasien	gesamt	davon weiblich	Frauenanteil in %
A16 SL	1	1	100,00
A15Z SL	0	0	0,00
A15Z stellv. SL	1	0	0,00
A15 StD	8	6	75,00
Gesamt	10	7	70,00
Beförderungsstellen			
A14	27	16	59,26

Bei den **Gymnasien** besteht ebenfalls Handlungsbedarf im Bereich der Schulleitungsstelle (A15 Z), dort ist zurzeit keine Stelle besetzt. In diesem Jahr wird diese Stelle voraussichtlich neu besetzt. Bei den Stellvertreterinnen und Stellvertretern ist bisher eine A15-Stelle mit einem Mann besetzt. Ein weiterer Mann befindet sich mit der Stellvertretung im Kommissariat. Bei den übrigen A15 Stellen (Studiendirektorinnen und Studiendirektor zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben) ist der Frauenförder- und Gleichstellungsplan mit 75% erfüllt.

Bei den A 14 Stellen Oberstudienrätin/Oberstudienrat ist der Frauenförder- und Gleichstellungsplan mit 59,26 % erfüllt. Hier gilt es die bisher positive Entwicklung weiterhin voranzutreiben.

Gesamtschulen	gesamt	davon weiblich	Frauenanteil in %
A16 SL	5	2	40,00
A15Z SL	7	4	57,14
A15Z stellv. SL	6	4	66,67
A15 stellv. SL	8	4	50,00
A15 StD SLA	13	4	30,77
A14 Führungsfunktion	43	20	46,51
Gesamt	82	38	46,34
Beförderungsstellen			
A14	134	74	55,22



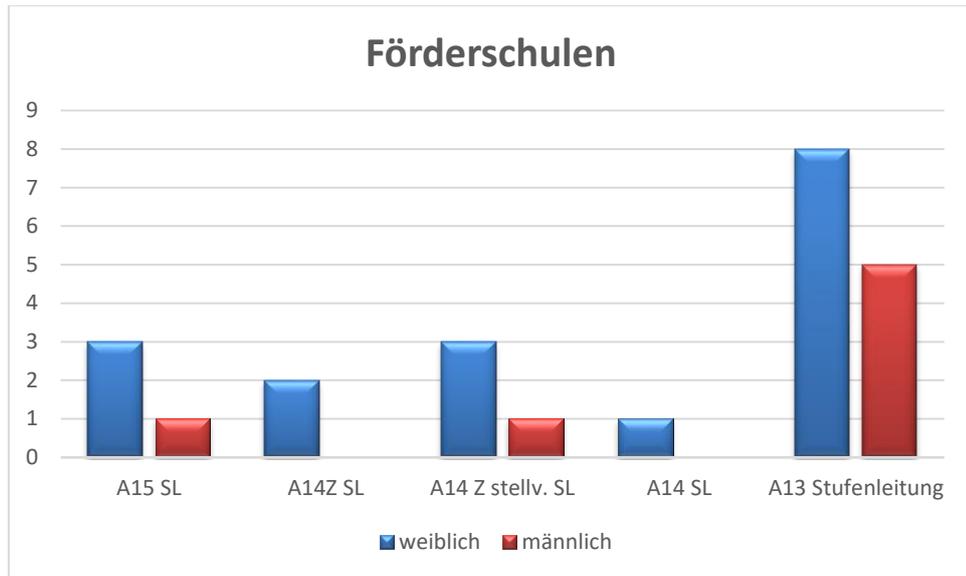
Bei den **Gesamtschulen** besteht Handlungsbedarf bei den A 16 Schulleitungsstellen, den A 15 stellv. Schulleiterinnen- und Schulleiterstellen, den A15 stellv. Schulleiter*innen, den A 15 Studiendirektorinnen und –direktorenstellen mit Schulleitungsaufgaben. Die Besoldungsgruppe A14 Führungsfunktion hat mit 46,51 % den Frauenförder- und Gleichstellungsplan ebenfalls noch nicht erfüllt.

Bei den Beförderungsstellen wurde der Frauenförder- und Gleichstellungsplan mit 55,22 % erfüllt. Dies bedeutet, dass hier Personalentwicklung betrieben werden kann, um die übrigen Funktionsstellen hieraus zu bedienen.

Verbundschulen	gesamt	davon weibl.	Frauenanteil in %
A14 SL	1	1	100,00
A13Z stellv. SL	0	0	0,00
gesamt	1	1	100,00

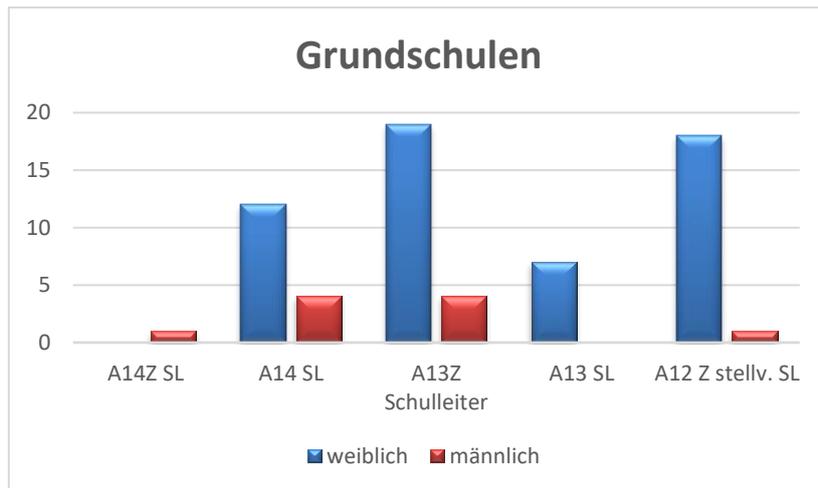
Die Schulleitungsstelle der **Verbundschule** ist mit einer Frau besetzt. Die stellvertretende Schulleitungsstelle befindet sich derzeit in der 6. Ausschreibung.

Förderschulen	gesamt	davon weiblich	Frauentanteil in %
A15 SL	4	3	75,00
A14Z SL	2	2	100,00
A14 Z stellv. SL	4	3	75,00
A14 SL	1	1	100,00
A13 Stufenleitung	13	8	61,54
gesamt	24	17	70,83



Bei den **Förderschulen** sind die Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes erfüllt. Eine Stufenleitungsstelle ist derzeit mit einer Frau kommissarisch besetzt, so dass der Frauenanteil in diesem Bereich perspektivisch steigen wird. Eine Schulleitungsstelle mit A15 wird demnächst ausgeschrieben werden.

Grundschulen	gesamt	davon weiblich	Frauenanteil in %
A14Z SL	1	0	0,00
A14 SL	16	12	75,00
A13Z Schulleiter	23	19	82,61
A13 SL	7	7	100,00
A12 Z stellv. SL	19	18	94,74
gesamt	66	56	84,85



Da bei den **Grundschulen** der Frauenanteil bei den Lehrkräften bei 84,85 % liegt, ist es naheliegend, dass hier auch der überwiegende Teil der Funktionsstellen mit Frauen besetzt ist. Auffällig ist, dass die höchst dotierte Stelle mit einem Mann besetzt ist.

6. Unterstützende Maßnahmen zur Frauenförderung (§§ 9 – 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 konkrete 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.

6.1. Stellenbesetzungen

Für das schulbezogene Einstellungsverfahren gilt das Hessische Gleichberechtigungsgesetz und der Erlass des HKM vom 24.11.2017 (Einstellungsverfahren in den Hessischen Schuldienst).

- In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen grundsätzlich auszuschreiben.
- Ausschreibung und Anforderungsprofil orientieren sich ausschließlich an den Erfordernissen der zu besetzenden Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes, wobei Gender-Gesichtspunkte zu berücksichtigen sind.
- 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.
- Die Förderung der Chancengleichheit ist ein durchgängiges Leitprinzip. Genderkompetenz wird entsprechend in die Leistungsbeurteilung aufgenommen.
- Bei Beurteilungen werden grundsätzlich alle Kompetenzen und Ressourcen gewürdigt. Dazu zählen auch alle zusätzlich übernommenen Aufgaben.

- Auf geleistete Familienarbeit sowie ehrenamtlich ausgeübte Tätigkeiten ist positiv einzugehen.
- Bei der Qualifikationsbeurteilung werden die durch Familienarbeit erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen berücksichtigt. 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).
- Bei Einstellungen und Beförderungen darf die geringere Berufsdauer aufgrund von Kindererziehungs- und Pflegetätigkeiten sowie bisherige Teilzeitbeschäftigung nicht der Bewerberin, 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, zu fragen (§ 10 Abs. 2 HGIG). Auch Familienstand oder Einkommen der Partnerin/des Partners dürfen nicht berücksichtigt werden (§ 11 Abs. 3 HGIG). Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nimmt an allen Auswahlverfahren teil.

6.2. Personalentwicklung

„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. (siehe auch Punkt 6.1.)

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

- Da Frauen in Führungspositionen nach wie vor in vielen Bereichen noch unterrepräsentiert sind (siehe Ist-Analyse), ist einer entsprechenden Förderung von Frauen besondere Bedeutung beizumessen. Es besteht die Aufgabe, Frauen in unterschiedlichen administrativen Ebenen durch Mitarbeit in Arbeits- und Projektgruppen, Vertretungstätigkeiten, in höherwertigen Aufgaben 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 zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen besteht für Schulleiterinnen und Schulleiter die Verpflichtung, eine geschlechtsspezifische Benachteiligung auszuschließen.
- Es ist weiterhin verstärkt darauf zu achten, dass mehr Frauen als bisher zu Oberstudienrätinnen ernannt werden, um ihre Chancengleichheit für eventuelle Bewerbungen zu wahren. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wurde für die Beruflichen Schulen und Gesamtschulen in Teilen nicht erfüllt. Es sollte darauf geachtet werden, dass die positive Entwicklung beibehalten wird. In diesen Schulformen müssen weitere Anstrengungen unternommen werden. Dafür sind die Schulen aufgefordert, Frauen im Vorfeld die Möglichkeit zu geben, zusätzliche Aufgaben zu übernehmen.
- Für den Fall, dass sich ausschließlich Männer bewerben, ist in einem verbindlichen Schritt zu prüfen, ob die Ausschreibung wiederholt werden soll.
- Bei der Verteilung der Stellen zur Oberstudienrätin/zum Oberstudienrat an den Schulen werden die Schulleiterinnen und Schulleiter an die Pflicht zur Erfüllung des Frauenförderplans erinnert. Dies ist bereits in den letzten Ausschreibungen realisiert worden, sollte aber auf jeden Fall beibehalten werden. In der Rundverfügung vom 19.09.2017 zur landesweiten Vereinheitlichung der Vergabe von Beförderungsstellen A14 wird die Empfehlung gegeben, dass „ein mit der Gesamtkonferenz abgestimmter A14 – Stellenpool schulintern beizubehalten ist, damit die Transparenz an den verschiedenen Aufgabengebieten der Schule orientierte Personalentwicklung beibehalten wird.“
- Da es immer noch in verschiedenen Schulformen 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 höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten. (§ 12 Abs.3 HGIG). Hierbei ist es wichtig, den Focus auf regionale Veranstaltungen zu legen, denn gerade für Frauen mit Kindern

oder pflegebedürftigen Angehörigen ist die Organisation der Betreuung einfacher, wenn Fortbildungen vor Ort angeboten werden.

- 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 gestellt werden. Das Schulbudget ist davon nicht betroffen. Auf die Möglichkeit der Antragstellung ist zukünftig bei der Veröffentlichung von Fortbildungsangeboten bzw. am Ende jeder Fortbildung hinzuweisen.
- 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, mit Lehrkräften vor der Elternzeit ein ausführliches Gespräch darüber zu führen, wie die berufliche Handlungsfähigkeit erhalten bzw. erweitert werden kann.
- Zur besseren Vernetzung der Lehrkräfte 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.
- Die Willkommensveranstaltung für neu eingestellte Lehrkräfte sollten beibehalten werden, um hier Unterstützungsangebote Adressatengerecht bereitzustellen.
- Bei Abordnungen an das Staatliche Schulamt Bebra ist der Frauenanteil zu wahren. Hier wird Frauen die Chance geben, im staatlichen Schulamt Bebra weiterqualifizierende Erfahrungen zu sammeln. Derzeit ist diese Maßnahme erfüllt, sollte aber weiterhin beachtet werden.
- 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. Die Umsetzung der Teilbarkeit von Funktionsstellen wird für das Amt, bzw. das Kultusministerium in der Zukunft eine Herausforderung werden, um nicht besetzte Funktionsstellen attraktiv zu machen. Hier besteht Handlungsbedarf.

- Neu beauftragte Schulleiterinnen und Schulleiter sowie Stellvertreterinnen und Stellvertreter erhalten Unterstützung in Form von berufsbegleitenden Kompaktseminaren, die über das Schuljahr verteilt, sich schwerpunktmäßig mit den jeweilig anstehenden Aufgaben befassen. Neben der inhaltlichen Arbeit ist auch die regionale Vernetzung damit intendiert.

6.3. Unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Dem Wunsch der Beschäftigten auf eine Reduzierung der Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen wird stattgegeben.
- Der besonderen familiären Situation dieser Lehrkräfte soll im Rahmen der pädagogischen und organisatorischen Möglichkeiten der einzelnen Schulen Rechnung getragen werden.
- In diesem Zusammenhang wird auf die Dienstvereinbarung zur Teilzeit zwischen dem Gesamtpersonalrat mit dem staatlichen Schulamt Bebra vom 13. Mai 2015 verwiesen, die einen guten Schritt auf dem Weg zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstellt.
- Da Teilzeitbeschäftigung überwiegend von weiblichen Lehrkräften wahrgenommen wird, sollten auch männliche Lehrkräfte verstärkt auf die Möglichkeit der Teilzeit aufmerksam gemacht werden. Nach dem „Elternzeitgesetz plus“ ist die Teilzeit während der Elternzeit für beide Eltern möglich. „Alte“ Rollenmodelle der Geschlechterteilung könnten somit leichter aufgebrochen werden. Den Schulleitungen kommt hier eine entsprechende Aufgabe zu.
- Dem Versetzungswunsch einer Lehrerin/eines Lehrers, die/der aus familiären Gründen wechseln will, soll nach Möglichkeit stattgegeben werden.
- 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 darauf zu achten, dass eine andere weniger belastete Lehrkraft der Schule abzuordnen oder zu versetzen ist.
- Die Rückkehr aus der Elternzeit ist von der Schulleitung langfristig bei der Unterrichtsverteilung zu berücksichtigen.

- Rechtzeitig vor Wiederaufnahme des Dienstes müssen im Einvernehmen mit der Kollegin oder mit dem Kollegen Rahmenbedingungen geschaffen werden, um einen raschen Wiedereinstieg zu erleichtern und die Vereinbarkeit des Berufs mit der Familienarbeit und der Kinderbetreuungsproblematik zu ermöglichen.
- Die Lehrkräfte sind auf eine Beschäftigungsmöglichkeit während der Elternzeit durch die Schulleitungen hinzuweisen.
- Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird die Veranstaltung „Fit für Familie und Beruf“ angeboten. Diese schließt die Möglichkeit einer beruflichen Weiterentwicklung mit ein. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass bestimmte Kompetenzen, die in der Familienarbeit erlangt werden, in ein schulisches System eingebunden werden und sich damit auf die Qualität positiv auswirken.

7. Ausblick

Obwohl in den letzten Jahren in den Schulen des Landkreises Hersfeld-Rotenburg und dem Werra-Meißner-Kreis 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 weiter zu gehen.

Ziel ist und bleibt es, dass Frauen und Männer 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.

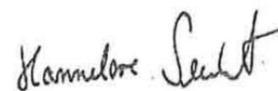
Auf der Homepage des staatlichen Schulamtes Bebra wird der Frauenförder- und Gleichstellungsplan und das HGLG eingestellt und veröffentlicht.

Bebra, 07. Dezember 2023



Rita Schmidt-Schales

(Amtsleiterin des SSA Bebra)



Hannelore Seubert

(FuGBL am SSA Bebra)

8. Anhang

Statistik: Ist-Analyse zum Stichtag 01.01.2024, Stand der Daten 08.11.2023

Abschätzung 01.01.2024 – 31.12.2026, Stand der Daten 06.11.2023