

Staatliches Schulamt
für den Landkreis Darmstadt-Dieburg
und die Stadt Darmstadt

HESSEN



Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männer und zum Abbau
von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung.

(Hessisches Gleichberechtigungsgesetz, HGLG)

**Frauenförderplan für den Schulbereich
für den Zeitraum 01.01.2024 bis
31.01.2029**

Verbale Beschreibung

Ist-Analyse

Bericht

Inhaltsverzeichnis

Inhalt

Vorwort	3
A. Bericht und Ist-Analyse: Auswertung der statistischen Daten.....	4
Einleitung.....	4
A.1. Frauen- und Männeranteil der Lehrkräfte insgesamt.....	5
A.2. Funktionsstellen bei Lehrkräften aller Schulformen.....	6
A.3. Teilzeit	7
A.4. Beförderungen zur Oberstudienrätin / zum Oberstudienrat.....	8
B. Maßnahmen in der Frauenförderung	8
B.1. Förderung von Frauen mit Behinderungen.....	8
B.2. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	8
Mutterschutz und Elternzeit	9
Rückkehr aus einer Beurlaubung wegen Familienaufgaben	9
Teilzeit	10
Teilzeit bei Funktionsstellen	10
Einstellungen	10
Versetzungen.....	11
B.3. Maßnahmen zur geschlechtergerechten Personalentwicklung.....	11
Potentialerkennung, Potentialförderung und Personalauswahl.....	11
Fortbildungsmaßnahmen	12
C. Zusammenfassung und Ausblick	13

Vorwort

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) verpflichtet die hessischen Behörden, Verwaltungsstellen mit ihren Betrieben sowie die Gerichte zur regelmäßigen Erstellung von Frauenförderplänen, um eine Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu erreichen.

Das Ziel dieses Gesetzes ist die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst.

In der Anpassung des HGIG vom 29.08.2023 heißt es weiterhin, dass bis zur Erreichung dieser Ziele durch berufliche Förderung auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben strukturelle Benachteiligungen von Frauen behoben und die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer verbessert werden. Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.

Das HGIG gilt für sämtliche Personalmaßnahmen in der öffentlichen Verwaltung in Hessen, wie zum Beispiel bei Eintritt in den öffentlichen Dienst, Bewerbungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Versetzungen, Umsetzungen, Abordnungen, Entsendung zu Aus- und Fortbildungsstätten, Zulassung zum Aufstieg in eine höhere Laufbahngruppe, Wechsel von einer Laufbahn in eine andere.

Leitprinzip des HGIG ist die Verpflichtung der Dienststelle allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben können, die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zugrunde zu legen (Paragraph 4 HGIG). Unter Chancengleichheit ist zu verstehen, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen haben. Wie dies von Seiten der Schulen und des Staatlichen Schulamtes gewährleistet werden kann, wird unter Punkt B2 und B3 in den vorgeschlagenen Maßnahmen aufgezeigt.

Durch Frauenförder- und Gleichstellungspläne und sonstige Maßnahmen der Förderung wirkt die Dienststelle sowohl auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst hin wie auch auf die Beseitigung von Unterrepräsentanz von Frauen und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes. Unterrepräsentanz von Frauen ist dann gegeben, wenn in einer Besoldungsgruppe (Lohn- Vergütungsgruppe etc.) einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Das Staatliche Schulamt für den Landkreis Darmstadt- Dieburg und die Stadt Darmstadt stellt sich mit der Zuständigkeit für mehrere tausend Lehrkräfte seiner großen Verantwortung in diesem Bereich: Die Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern gilt bei allen Personalmaßnahmen als durchgängiges Leitprinzip und soll in Zusammenarbeit mit den

Personalräten, den Schwerbehindertenbeauftragten, sowie allen anderen beteiligten Gremien und Institutionen schrittweise verwirklicht werden.

A. Bericht und Ist-Analyse: Auswertung der statistischen Daten

Einleitung

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist im Staatlichen Schulamt noch nicht in allen Bereichen erreicht. Obwohl in den Schulen insgesamt mehr Frauen als Männer beschäftigt sind, sind Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben vielfach noch unterrepräsentiert. Handlungsbedarf besteht insbesondere auf dem Weg von Frauen hin zu Führungspositionen und bei der beruflichen Entwicklung von Bediensteten mit Familienaufgaben.

Das Gesetz soll dazu dienen, das Leitprinzip zur Chancengleichheit von Frauen und Männern (Gender-Mainstreaming) im öffentlichen Dienst des Landes Hessen zu verwirklichen. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan als Instrument dient der Erreichung dieses Ziels. Das Gesetz hat in seiner aktuellen Fassung bis zum 31. Dezember 2030 Gültigkeit.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan verpflichtet alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sowie die Dienststellenleitungen, die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zugrunde zu legen.

Gemäß Paragraph 4 Absatz 2 HGIG sind die Dienststellen durch das Aufstellen eines Frauenförder- und Gleichstellungsplans verpflichtet, auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern hinzuwirken.

Für die in Paragraph 91 Absatz 2 HPVG genannten Dienststellen des Schulbereichs sind nach Paragraph 3 Absatz 1 HGIG die jeweiligen Staatlichen Schulämter zuständig.

Die Erstellung eines neuen Frauenförder- und Gleichstellungsplans für den Bereich des Staatlichen Schulamtes für die Stadt Darmstadt und den Landkreis Darmstadt-Dieburg ist notwendig, da der Gültigkeitszeitraum des im Dezember 2017 erstellten Frauenförder- und Gleichstellungsplans abläuft.

Der hier vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan berichtet im Sinne der zum 29.08.2023 in Kraft getretenen Novellierung des HGIG (GVBl. 2015 S. 637 vom 29.12.2015) für den Zeitraum vom 01. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2029. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan gilt für alle Lehrkräfte und pädagogischen Fachkräfte an den öffentlichen Schulen in der Stadt Darmstadt und im Landkreis Darmstadt-Dieburg.

Nach Paragraph 6 Absatz 2 HGIG muss der Frauenförder- und Gleichstellungsplan mindestens folgende Anteile enthalten:

eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur, eine Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen, verbindliche Zielvorgaben für jeweils drei Jahre bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (die Abschätzung und die Zielvorgaben dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplans beziehen sich auf den Zeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2026), Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, soweit dies erforderlich ist und konkrete Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung.

Unter frauenfördernder Personalentwicklung im Schulbereich versteht man zum Beispiel: Fortbildung und Weiterqualifizierung, Personalentwicklung, Eröffnen von Aufstiegsmöglichkeiten, Laufbahnplanungen oder Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Gemäß Paragraph 6 Absatz 5 HGIG sind in jedem Frauenförder- und Gleichstellungsplan jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, mit Frauen zu besetzen. Dies gilt nicht, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit ist oder nachgewiesen ist, dass keine Frauen mit der erforderlichen Qualifikation für die jeweilige Stelle zur Verfügung stehen.

Die nach Paragraph 7 Absatz 7 HGIG erforderliche Veröffentlichung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans in der Dienststelle sowie in den einzelnen Schulen und auf der Homepage des Staatlichen Schulamtes stellt sicher, dass alle Lehrkräfte Kenntnis von dem jeweils geltenden Frauenförder- und Gleichstellungsplan erhalten.

Die öffentlichen Schulen im Schulamtsbereich

Die Schullandschaft umfasst in der Zeit der Datenerfassung (01. Januar 2024) im Schulamtsbezirk insgesamt 123 öffentliche Schulen und 18 Schulen in freier Trägerschaft.

Die Anzahl der öffentlichen Schulen verteilt sich wie folgt:

Es gibt 69 Grundschulen, eine Grund-/Haupt-/Realschule, eine Haupt- und Real-Schule, zwei Mittelstufenschulen, 19 Gesamtschulen (davon sind sechs Integrierte Gesamtschulen und 13 Kooperative Gesamtschulen), sieben Gymnasien, drei Gymnasiale Oberstufen, fünf Sonstige Förderschulen, neun Förderschulen Lernhilfe und sieben Berufliche Schulen, insgesamt 123 Schulen.

A.1. Frauen- und Männeranteil der Lehrkräfte insgesamt

Der Frauenanteil bei den Lehrkräften insgesamt (unbefristet und Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit) liegt in allen Schulformen deutlich über 50 Prozent. Im Mittel sind gut 75 Prozent

aller unbefristet beschäftigten Lehrkräfte weiblich. Am niedrigsten ist der Frauenanteil in den Beruflichen Schulen und in der Gymnasialen Oberstufe (56,4 Prozent beziehungsweise 56,1 Prozent), am höchsten ist er in den Grundschulen (93,2 Prozent).

A.2. Funktionsstellen bei Lehrkräften aller Schulformen

Betrachtet man die Gesamtzahlen aller Schulformen, erhält man folgendes Bild: Knapp 66 Prozent aller Funktionsstellen werden von Frauen besetzt. Im Mittel wird also das vom Gesetz formulierte Ziel, nämlich bei den Funktionsstellen einen Frauenanteil von mehr als 50 Prozent zu erreichen, deutlich übertroffen. Bei den einzelnen Schulformen sind die Frauenanteile jedoch sehr unterschiedlich: Während in den Förderschulen, Grundschulen, Haupt- und Real-Schulen, Mittelstufenschulen und Gesamtschulen der Frauenanteil bei den Funktionsstellen die Hälfte oder mehr als die Hälfte beträgt, liegt er bei den Beruflichen Schulen, den Grund-, Haupt- und Real-Schulen mit Förderstufe, den Gymnasialen Oberstufenschulen und den Gymnasien zum Teil erheblich darunter. Besonders bedauerlich ist es, dass im letzten Zeitraum des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes die zwei frei gewordenen Stellen mit der Besoldung A 16 in der Beruflichen Schule bisher nicht mit einer Frau besetzt wurden wie im letzten Bericht festgestellt.

Betrachtet man neben den absoluten Vergleichszahlen der Frauen- und Männeranteile in den Funktionsstellen auch die Anzahl der von Frauen besetzten Funktionsstellen in Relation zum Frauenanteil in den Kollegien, ist zu sehen, dass Frauen in Funktionsstellen im Verhältnis unterrepräsentiert sind: Der Frauenanteil aller Lehrkräfte liegt im Mittel bei rund 75 Prozent und der Frauenanteil bei den Funktionsstellen in Relation zur Anzahl im Kollegium bemisst sich auf knapp 7,7 Prozent, bei den Männern beträgt der Anteil knapp 12 Prozent. Hier wird deutlich, dass Männer immer noch eine größere Chance haben, eine Funktionsstelle zu erhalten, als Frauen.

Die oben genannten Zahlen unterscheiden sich jedoch bei den einzelnen Schulformen und sollten genauer betrachtet werden. Hier einige Beispiele:

In den **Beruflichen Schulen** liegt der Frauenanteil bei den Funktionsstellen bei knapp 37 Prozent. Hier ist die gesetzliche Vorgabe noch nicht erfüllt. Zudem liegt auch eine relative Unterrepräsentanz der weiblichen Lehrkräfte vor: Von den 251 männlichen Berufsschullehrern haben 29 eine Funktionsstelle, das heißt, das im männlichen Kollegium fast 12 Prozent eine Funktionsstelle innehaben. Von 325 Berufsschullehrerinnen haben 17 eine Funktionsstelle, was für das weibliche Kollegium bedeutet, dass nur 5,2 Prozent der Frauen eine Funktionsstelle besetzen. Zurzeit sind die A 16-Stellen ausschließlich mit Männern besetzt, drei A-16-Stellen sind zurzeit unbesetzt. Im Bereich A 15 sind Frauen mit 41 Prozent ebenfalls deutlich unterrepräsentiert. Ziel ist es weiterhin, in den Beruflichen Schulen die in naher Zukunft freiwerdenden Stellen (A-16 drei Stellen, A15 +Z eine Stelle, A-15 fünf Stellen) mit Frauen zu besetzen.

In den **Grundschulen** sind fast 85 Prozent aller Funktionsstellen von Frauen besetzt. Hier ist der gesetzliche Auftrag mehr als erfüllt. Jedoch ist auch hier eine relative Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu konstatieren. Von den 85 in Grundschulen beschäftigten Männern haben 20 eine Funktionsstelle, also knapp 24 Prozent. Von den 1165 Grundschullehrerinnen haben 107 eine Funktionsstelle, also etwas mehr als 9 Prozent. Das bedeutet, dass die Wahrscheinlichkeit, dass ein Mann im Grundschulbereich eine Funktionsstelle erhält, mehr als doppelt so hoch ist, und damit unverändert ist wie im Zeitraum 2020-2023.

In den **kooperativen Gesamtschulen** liegt der Frauenanteil bei den Funktionsstellen bei 57,9 Prozent, deutlich über dem gesetzlich geforderten Wert, jedoch um mehr als 3 Prozent niedriger als im vorherigen Zeitraum.

Von 331 männlichen Lehrkräften haben in dieser Schulform 32 eine Funktionsstelle inne, also knapp 10 Prozent bezogen auf das männliche Kollegium. Von den 711 Lehrerinnen haben 44 eine Funktionsstelle, also etwas mehr als 6 Prozent bezogen auf das weibliche Kollegium.

In den **Förderschulen** sind knapp 85 Prozent der Funktionsstellen von weiblichen Lehrkräften besetzt. Hier ist die relative Unterrepräsentanz der Frauen etwas weniger ausgeprägt als in anderen Schulformen: Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau eine Funktionsstelle erhält, ist genauso hoch wie für einen Mann: Von 73 männlichen Förderschullehrern haben 11 eine Funktionsstelle, also gut 15 Prozent bezogen auf das männliche Kollegium. Von 370 Förderschullehrerinnen haben 44 eine Funktion, also knapp 12 Prozent bezogen auf das weibliche Kollegium. Hier ist die Chancengleichheit also schon fast erreicht.

Insgesamt ist jedoch festzustellen, dass der Anteil der Frauen mit Funktionsstellen in Relation zur Anzahl im Kollegium in allen Schulformen durchgehend niedriger als die Anzahl der Männer mit Funktionsstellen in Relation zur Anzahl im Kollegium.

A.3. Teilzeit

Der Anteil der weiblichen Lehrkräfte in Teilzeit liegt im Mittel sehr hoch: Während nur 323 männliche Lehrkräfte in Teilzeit arbeiten, tun dies 2206 weibliche Lehrkräfte, d.h. 87,2 Prozent aller Teilzeitstellen werden von Frauen besetzt. Hier ist eine leichte Steigerung zum vorherigen Zeitraum des Frauenförder- und Gleichstellungsplans festzustellen. Am unteren Ende der Skala liegen die Gymnasialen Oberstufen, wo 73,1 Prozent der Teilzeitstellen von Frauen besetzt sind, am oberen Ende der Skala die Sonstigen Förderschulen mit 96,6 Prozent und die Grundschulen mit 95,2 Prozent.

Insgesamt haben von 3417 weiblichen Lehrkräften 2206 eine Teilzeitstelle, d.h. 65 Prozent aller Lehrerinnen arbeiten in Teilzeit. Hier ist ein Anstieg um mehr als 10 Prozent zum

vorherigen Zeitraum festzustellen. Bei den 1137 männlichen Lehrkräften sind 323 in Teilzeit, also 28 Prozent, hier gibt es eine Steigerung um 15 Prozent.

Funktionsstellen werden selten in **Teilzeit** ausgeübt: Von 397 Stellen insgesamt sind es lediglich 43, d.h. 14,5 Prozent. Von diesen 43 Stellen sind lediglich zwei von Männern besetzt und 41 von Frauen, d.h. 95,4 Prozent aller Funktionsstellen in Teilzeit haben Frauen inne.

A.4. Beförderungen zur Oberstudienrätin / zum Oberstudienrat

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf mit A-13 und A-14 besoldete Gymnasial- und Berufsschullehrkräfte, die beförderungsfähig sind.

Eine Analyse der Zahlen für die Besoldungsstufe A-14 ergibt, dass in absoluten Zahlen gemessen, deutlich mehr Frauen als Männer eine A-14-Stelle innehaben: Es sind 319 Frauen und 241 Männer, der Frauenanteil beträgt also knapp 57 Prozent. Den höchsten Anteil an Oberstudienrätinnen haben die Gymnasien mit knapp 65 Prozent. Als einzige Schulform haben die Beruflichen Schulen mit einem Frauenanteil von 48 Prozent bei den A-14-Stellen die gesetzliche Maßgabe noch nicht ganz erreicht.

B. Maßnahmen in der Frauenförderung

B.1. Förderung von Frauen mit Behinderungen

Gemäß Artikel 6 in Verbindung mit Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention (BGBl. 35/2008), die seit 2009 in Deutschland Gesetz ist, sind für Frauen mit Behinderungen „geeignete Maßnahmen zur Sicherung der vollen Entfaltung, der Förderung und der Stärkung der Autonomie“ zu treffen. Das beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen sowie faire Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen und die Möglichkeit des beruflichen Aufstiegs.

Auch in den Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung - Teilhaberichtlinien - (ABl. 08/2013) wird in Punkt II im ersten Absatz mit Bezug auf das Neunte Sozialgesetzbuch hervorgehoben, dass bei der Beschäftigung Frauen mit Schwerbehinderung besonders zu berücksichtigen sind.

B.2. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Personen, welche zur Wahrnehmung von Familienaufgaben eine Stelle nur mit reduziertem Stundenumfang antreten können, dürfen bei der Einstellung nicht benachteiligt oder von dem Bewerbungsverfahren ausgeschlossen werden. Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist mit der Einstellung in das Beamtenverhältnis möglich.

Die Dienststellen, hier die Schulen, sind gehalten Rahmenbedingungen zu schaffen, um zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beizutragen.

Mutterschutz und Elternzeit

Das Staatliche Schulamt für den Landkreis Darmstadt- Dieburg und die Stadt Darmstadt (im Folgenden „Staatliches Schulamt Darmstadt“) unterstützt die Schulen bei der Einhaltung des Mutterschutzgesetzes und des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes. Es ist darauf zu achten, dass Frauen durch Schwangerschaft und durch Übernahme von Familienaufgaben keine Nachteile entstehen und dass ihnen ermöglicht wird, Familie und Beruf zu vereinen. Dies betrifft den Mutterschutz, die Stillzeiten sowie den Wunsch nach Elternzeit, Teilzeitbeschäftigung und Versetzung oder Abordnung aus familiären Gründen. Bei der Stundenplangestaltung sowie der Vertretungs- und Aufsichtsregelung sollen die besonderen Herausforderungen, die Frauen und Männer mit Familienaufgaben haben, berücksichtigt werden, da dies Auswirkungen auf eine gesamtgesellschaftliche Gleichstellung hat.

Rückkehr aus einer Beurlaubung wegen Familienaufgaben

Bei Kolleginnen und Kollegen, die eine Beurlaubung beenden (auch bei vorzeitiger Beendigung), bemühen sich alle Beteiligten um einen Arbeitseinsatz im Sinne der Lehrkraft, um die Vereinbarung von Familie und Beruf zu gewährleisten. Der Schuljahres- oder Halbjahresbeginn muss nicht von den Lehrkräften mit dem Ende der Elternzeit in Übereinstimmung gebracht werden, sondern es wird ein rascher Wiedereinstieg angestrebt. In der Regel bleibt die bisherige Schule während der Dauer der Beurlaubung die Stammdienststelle. Vor Wiederaufnahme des Dienstes sollte im Einvernehmen mit der Kollegin oder dem Kollegen geklärt werden, an welcher Schule die Weiterbeschäftigung erfolgen soll.

Versetzungen und Abordnungen in und im Anschluss an die Elternzeit sind grundsätzlich zu vermeiden. Für Kolleginnen und Kollegen, die Elternzeit in Anspruch nehmen, ist grundsätzlich sicherzustellen, dass sie an Ihre frühere Schule/Stammschule zurückkehren können. Sollte in der Schule eine Abordnung oder Versetzung notwendig sein, ist darauf zu achten, dass eine andere Lehrkraft abzuordnen oder zu versetzen ist. Die Rückkehr aus der Elternzeit ist von der Schulleitung frühestmöglich zu berücksichtigen. Lehrkräfte, die die Elternzeit beenden, werden grundsätzlich nach ihren Ressourcen eingesetzt. Rechtzeitig vor Wiederaufnahme des Dienstes müssen im Einvernehmen mit der Kollegin oder dem Kollegen Rahmenbedingungen geschaffen werden, um einen raschen Wiedereinstieg zu erleichtern und die Vereinbarkeit des Berufes mit Familienarbeit und Kinderbetreuung zu ermöglichen. Eine eventuell erforderliche Verlängerung der Elternzeit, weil die vorhandenen außerfamiliären Betreuungsmöglichkeiten im Stundenplan nicht berücksichtigt werden könnten, sollte auch aufgrund der hohen Anzahl fehlender Lehrkräfte in vielen Schulformen vermieden werden.

Familiären Erfordernissen soll im Rahmen der pädagogischen und organisatorischen Möglichkeiten der Schule im Einzelfall Rechnung getragen werden und nicht zur Benachteiligung der betroffenen Lehrkräfte führen.

Teilzeit

Der Anteil der weiblichen Lehrkräfte mit Familienaufgaben, die in Teilzeit arbeiten, ist sehr hoch. Um sie zu unterstützen, muss die Einhaltung der besonderen Regelungen für Teilzeitkräfte garantiert sein. Hierbei sind insbesondere die über die Unterrichtsverpflichtung hinausgehenden teilbaren Dienstpflichten zu erwähnen, die nur anteilig zum Stellenumfang wahrgenommen werden müssen. Bei nichtteilbaren Dienstpflichten muss die Dienststelle für Entlastung sorgen. Das Staatliche Schulamt Darmstadt hat die Aufsicht bezüglich der Einhaltung dieser Vorgaben und unterstützt die Schulen und Lehrkräfte durch Beratung ebenso wie die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Zudem wurde von Seiten des Schulamts ein Informationsblatt verfasst, das die Regelungen zu Teilzeit zusammenfasst. Dies ist allen Schulleitungen zur Verfügung gestellt worden.

Nach dem „Elterngeldgesetz plus“ ist Teilzeit während der Elternzeit für beide Eltern möglich. „Alte“ Rollenmodelle der Geschlechterteilung können dadurch leichter aufgebrochen werden. Den Schulleitungen kommt hier eine entsprechende Aufgabe zu.

Das Staatliche Schulamt informiert die Kolleginnen und Kollegen an den Schulen über die Möglichkeiten und Bedingungen der Teilzeitarbeit während der Elternzeit.

Schulleitungen sind in Abstimmung mit dem Schulpersonalrat sowie dem Kollegium in der Verantwortung, Grundsätze zur Stundenplangestaltung, Vertretungsplanung, Pausenaufsicht und ähnlichen Aufgaben und zum Einsatz von Teilzeitkräften, die ihre Pflichtstundenzahl wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen reduziert haben, zu erarbeiten und einzuhalten. Falls an einer Schule keine Grundsätze erstellt wurden, legen die zuständigen schulfachlichen Aufsichtsbeamtinnen und -beamten dies in den Jahresgesprächen als Ziele mit den Schulleitungen fest.

Teilzeit bei Funktionsstellen

Es ist insbesondere im Sinne der Frauenförderung darauf hinzuweisen, dass auch Funktionsstellen in Teilzeit ausgeübt werden können, da grundsätzlich alle Stellen teilbar sind. Personen, die wegen ihrer Familienaufgaben Führungsfunktionen in Teilzeit ausüben, müssen von ihren Schulleitungen besonders ermutigt und unterstützt werden.

Einstellungen

Personen, welche zur Wahrnehmung von Familienaufgaben eine Stelle nur mit reduziertem Stundenumfang antreten können, dürfen bei der Einstellung nicht benachteiligt oder von dem Bewerbungsverfahren ausgeschlossen werden. Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist mit der Einstellung in das Beamtenverhältnis möglich.

Versetzungen

Dem Versetzungsantrag einer Lehrkraft, die aus familiären Gründen aus einem Schulamt in ein anderes wechseln will, soll nach Möglichkeit stattgegeben werden. Es gilt das Prinzip „Versetzung vor Einstellung“.

Eine Benachteiligung schwangerer Kolleginnen und junger Eltern während der Mutterschutzfrist und in der Elternzeit ist nicht zulässig.

B.3. Maßnahmen zur geschlechtergerechten Personalentwicklung

Potentialerkennung, Potentialförderung und Personalauswahl

In den Schulen obliegt die Potentialerkennung den Schulleitungen, die durch Personalentwicklungsgespräche und die **Übertragung von qualifizierenden Aufgaben** Lehrkräfte fördern. Im Einzelnen könnte dies beispielsweise sein:

Mitarbeit in schulischen Gremien, Mitarbeit in Arbeitsgruppen der Schul- und Unterrichtsentwicklung oder Übertragung von speziellen Aufgaben.

Hierbei muss die Geschlechtergerechtigkeit immer im Blick behalten werden, beziehungsweise bei einer Unterrepräsentanz von Frauen sollten diese von der Schulleitung ermutigt und gestärkt werden.

Bei den Überlegungen zum Anforderungsprofil von Oberstudienrätinnen-/Oberstudienratsstellen an den Schulen werden die Schulleiterinnen und Schulleiter an die Pflicht zur Erfüllung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes von der schulfachlichen Aufsicht und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erinnert, wenn noch eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. In diesen Fällen sollen Oberstudienrätinnen-/Oberstudienratsstellen so ausgeschrieben werden, dass die Aufgabeninhalte und Anforderungen der besonderen Aufgaben insbesondere auch Frauen ansprechen.

Im Staatlichen Schulamt Darmstadt werden **individuelle Laufbahnberatungen** von Seiten der Schulfachlichen Dezernentinnen und Dezernenten und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten angeboten. In diesen wird auf Weiterqualifizierungsmöglichkeiten hingewiesen, insbesondere auf die Reihe „Qualifizierung für Schulleiterinnen und Schulleiter in Hessen“ (QSH). Auch den in Bewerbungsverfahren nicht ausgewählten Lehrkräften wird ein Perspektiv- bzw. Fördergespräch angeboten.

Besonders in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, achten die Schulfachlichen Dezernentinnen und Dezernenten und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in besonderem Maße auf die Förderung von Frauen. Bei der Auswahl von Personen für eine **Abordnung** an das Staatliche Schulamt Darmstadt oder das Hessische Kultusministerium hat dies einen besonders hohen Stellenwert. Bei der Auswahl von abgeordneten Lehrkräften wird darauf geachtet, dass Frauen und Männer sowie auch in Teilzeit arbeitende Lehrkräfte in gleicher Weise berücksichtigt werden. Ausschreibungen von Abordnungsstellen sind allen Lehrkräften zugänglich zu machen.

Entsprechend ist es Aufgabe Schulleiterinnen und Schulleiter, bei der Übertragung von anfallenden, zu delegierenden Leitungsaufgaben, diese transparent darzustellen und besonders Frauen zu berücksichtigen. Gegebenenfalls sollten auch Tandemlösungen angeboten werden. Auch Teilzeitlehrkräfte sollen diese Möglichkeit erhalten.

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.

Zudem bietet das Staatliche Schulamt Darmstadt durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig die Fortbildungsreihe „**Mentoring**“ an, die zum Ziel hat, das eigene Potential zu erkennen und perspektivisch eine Funktionsstelle in den Blick zu nehmen. Die vorwiegend weiblichen Teilnehmenden gehen mit Menschen in Funktionsstellen an ihrem Arbeitsplatz in den Austausch, werden von diesen beraten und unterstützt. Gleichzeitig werden sie in begleitenden Veranstaltungen inhaltlich weiterqualifiziert und erhalten Gelegenheit, über einen Rollenwechsel zu reflektieren. Nicht zuletzt ermöglicht die Fortbildungsreihe die Netzworkebildung zwischen den potentiellen Nachwuchskräften und den Funktionsstelleninhaberinnen und -inhabern.

Die Entscheidungsträger achten gemeinsam mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf Chancengleichheit bei der Personalauswahl bei der Besetzung von Funktionsstellen. In Dienstlichen Beurteilungen und Auswahlverfahren wird immer auch auf die Genderkompetenz der Bewerberinnen und Bewerber geachtet sowie Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben oder in ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, berücksichtigt, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt (Paragraph 11, Absatz 2 HGIG).

Fortbildungsmaßnahmen

In Paragraph 12 Absatz 1 des HGIG wird gefordert, Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Fortbildungsmaßnahmen als Leitprinzip zugrunde zu legen. Es fordert auch besondere Fortbildungsmaßnahmen für Frauen: „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.“

Das Staatliche Schulamt Darmstadt erfüllt diese Verpflichtung, indem von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten folgende Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden:

Das oben erwähnte „Mentoring – Programm“, das „Netzwerk Konrektorinnen“, das seit Jahren Konrektorinnen von Grundschulen in regelmäßigen Abständen Fortbildungen und Gelegenheit zur Netzwerkbildung bietet, das „Netzwerk Schulleiterinnen“, das in regelmäßigen Abständen Fortbildungen zu Themen wie gendersensibler Personalführung und –entwicklung oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Führungskräften und Gelegenheit zur Netzwerkbildung bietet, Veranstaltungen zum Umgang mit dem Mental Load, Veranstaltungen zur Verbesserung der Kommunikationsstruktur („Schwierige Gespräche“, Kollegiale Fallberatung“), Veranstaltungen zur gendersensiblen Personalentwicklung und –förderung.

C. Zusammenfassung und Ausblick

Der Frauenförderplan ist zurzeit in vielen Bereichen erfüllt: Von allen Funktionsstellen sind knapp 66 Prozent mit weiblichen Lehrkräften besetzt. In den meisten Schulformen ist der Frauenanteil hierbei über den gesetzlich angestrebten 50 Prozent. Auch bei den Beförderungen bei den Besoldungsstufen A-13 auf A-14 ergibt sich ein positives Bild: Der Frauenanteil liegt hier insgesamt deutlich über der Hälfte.

Im Bereich der Funktionsstellen besteht jedoch in einzelnen Schulformen und Besoldungsstufen zum Teil noch Handlungsbedarf, da die gesetzliche Maßgabe noch nicht erfüllt ist. Bei den Beförderungen auf A-14 zur Oberstudienrätin/zum Oberstudienrat müssen in den Beruflichen Schulen noch Anstrengungen unternommen werden, um den Frauenanteil zu erhöhen. In den letzten drei Jahren ist der Anteil der Frauen bei den Beförderungsstufen wieder um 1 Prozent von 49 Prozent auf 48 Prozent gesunken.

Darüber hinaus ist es erstrebenswert, dass in allen Schulformen die Zahl der Funktionsstellen und Beförderungen dem Anteil der männlichen und weiblichen Lehrkräfte in den Kollegien mehr entspricht, denn obwohl im Bereich des Staatlichen Schulamts Darmstadt insgesamt mehr Frauen als Männer beschäftigt sind, sind sie in den Funktionsstellen außer in den Förderschulen und den integrierten Gesamtschulen nicht entsprechend ihrer Repräsentanz im Kollegium vertreten.

Die Gründe für die teilweise Unterrepräsentanz von Frauen in Funktionsstellen sind nicht erforscht, jedoch könnten sie in einem Zusammenhang damit stehen, dass die weiblichen Lehrkräfte deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten. Es ist anzunehmen, dass Frauen vermehrt eine Teilzeitbeschäftigung wählen, weil sie die Hauptlast der Familienarbeit tragen. Es ist gut

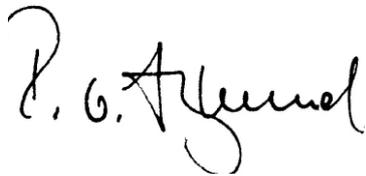
möglich, dass sie aufgrund dieser Doppelbelastung auch nicht in dem Maße wie Männer eine Beförderung anstreben, die ja mit Mehrarbeit, vor allem aber mit weniger Flexibilität verbunden ist. Dies zeigt sich unter anderem daran, dass Funktionsstellen kaum in Teilzeit ausgeübt werden.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte bei allen Funktionsstellen kein Hinderungsgrund sein, sich auf diese zu bewerben.

Es muss also im Sinne einer gelungenen Frauenförderung sein, weiterhin Bedingungen zu schaffen, die es Lehrkräften mit Familienaufgaben noch besser ermöglichen, in der Schule zusätzliche Aufgaben bzw. Leitungsfunktionen zu übernehmen. Dies könnte mittelfristig dazu führen, dass sich der Frauenanteil bei Beförderungen und in Funktionsstellen weiter erhöht.

Im Sinne der Gleichstellung wäre es außerdem sehr wichtig, einen ausgewogenen Männer- und Frauenanteil in den Kollegien zu erreichen. Insbesondere sind in den Grundschulen überwiegend weibliche Lehrkräfte beschäftigt. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis ist gerade im Bereich der Erziehungsarbeit von sehr hoher Bedeutung.

Darmstadt, 19.12.2023



Ralph von Kymmel
Leiter des Staatlichen Schulamtes



Gabriele Paul
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Lehrkräfte