



HESSEN



**Staatliches Schulamt
für den Schwalm-Eder-Kreis
und den Landkreis Waldeck-Frankenberg**

Am Hospital 9

34560 Fritzlar

FRAUENFÖRDER- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN

FÜR DIE LEHRKRÄFTE (FFuGPL)

Zeitraum: Januar 2024 bis Dezember 2029

Prognose für Januar 2024 bis Dezember 2026

Inhalt

1	Vorwort.....	1
2	Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	1
2.1	Bestandsaufnahme und Analyse der beamteten Lehrkräfte	2
2.1.1.	Grundschulen	4
2.1.2.	Verbundschulen.....	4
2.1.3.	Gesamtschulen	5
2.1.4.	Gymnasien.....	5
2.1.5.	Förderschulen.....	5
2.1.6.	Berufliche Schulen	6
2.2	Bestandsaufnahme und Analyse der TV-H-Beschäftigten	7
3	Ist-Analyse der besetzten Funktionsstellen.....	8
3.1	Ausgangslage	8
3.2	Übersicht nach Schulformen	9
3.2.1	Grundschulen	9
3.2.2	Verbundschulen.....	10
3.2.3	Gesamtschule	11
3.2.4	Gymnasien.....	12
3.2.5	Förderschulen.....	13
3.2.6	Berufliche Schulen.....	14
4	Freiwerdende Personalstellen	15
4.1	Übersicht	15
4.2	4.2 Schulformbezogene Pensionierungen	16
4.2.1	Grundschulen	16
4.2.2	Verbundschulen.....	17
4.2.3	Gesamtschulen	17
4.2.4	Gymnasien.....	18
4.2.5	Förderschulen.....	18
4.2.6	Berufliche Schulen.....	19
5	Abschätzung der zu besetzenden Funktions- und Beförderungsstellen	19
5.1	Bedingungen.....	19
5.2	Schulformbezogene Übersicht und Auswertung.....	20
5.2.1	Grundschulen	20
5.2.2	Verbundschulen.....	21
5.2.3	Gesamtschulen	22
5.2.4	Gymnasien.....	23

5.2.5	Förderschulen.....	24
5.2.6	Berufliche Schulen.....	25
5.3	5.3. Fazit.....	25
6	Maßnahmen zur Herstellung der Gleichberechtigten Teilhabe (lt. §1 HGIG).....	26
6.1	Verwirklichung der Chancengleichheit von Männern und Frauen.....	26
6.1.1	Stellenbesetzungen	27
6.2	Personalentwicklung	27
6.3	Unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	29
7	Ausblick.....	31

1 Vorwort

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ (vgl. GG, §3, (2)).

Der vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan des Staatlichen Schulamts für den Schwalm-Eder-Kreis und den Landkreis Waldeck-Frankenberg dient der Umsetzung dieser Zielsetzung und basiert auf den festgelegten Zielen und geforderten Inhalten des aktuellen Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGLG, Fassung vom 01.01.2016):

- Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern,
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer,
- 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.“ (vgl. HGIG, §1, (2)).

Die vorliegenden Datenlagen¹ sind eine Bestandsaufnahme zum Stichtag 01.01.2024, ermittelt am 07.11.2023, getrennt nach Schulformen und Geschlecht, sowie eine Analyse der Beschäftigtenstruktur, aus denen die Zielvereinbarungen für den Frauenförder- und Gleichstellungsplan entsprechend der Abschätzung für die nächsten 3 Jahre abgeleitet werden. Anschließend werden Maßnahmen zur Erreichung der oben genannten Ziele für den Zeitraum der Jahre 2024 - 2029 aufgezeigt. Abschließend erfolgt ein Ausblick.

Die Gültigkeit dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplanes umfasst einen Zeitraum von 6 Jahren, ist nach drei Jahren zu überprüfen und der aktuellen Entwicklung anzupassen (vgl. HGIG, § 5f.).

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein durchgängiges Leitprinzip im Staatlichen Schulamt Fritzlär und ihr wird als Querschnittsaufgabe dezidiert nachgekommen.

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

2 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Im Landkreis Schwalm-Eder und im Landkreis Waldeck-Frankenberg gibt es folgende öffentliche Schulen²:

- 67 Grundschulen und 1 Grundschule mit Förderstufe
- 5 Verbundene Grund-, Haupt-, und Realschulen mit Förderstufe

¹ Hierbei sind die Schulen in privater Trägerschaft nicht berücksichtigt.

² Quelle: Zuständigkeiten-Liste SSA Fritzlär, Stand: 09.23

- 1 Verbundene Grund-, und Hauptschule mit Förderstufe
- 6 Verbundene Haupt- und Realschulen mit Förderstufe
- 3 Verbundene Grund- Haupt- und Realschulen
- 1 Realschule und 1 Mittelstufenschule
- 4 Integrierte Gesamtschulen
- 7 Kooperative Gesamtschulen, davon 1 mit Grundschule
- 7 Gymnasien und 1 Oberstufengymnasium
- 16 Sonder- und Förderschulen
- 6 Berufliche Schulen

Dort unterrichten zum Stichtag³ 3498 Lehrkräfte (Beamte/Beamtinnen/TV-H-Beschäftigte), davon 2454 weibliche Lehrkräfte (70,2 %). Unter den verbeamteten Lehrkräften gibt es 2118 Beamtinnen (69,7 %). Von den 406 Angestellten sind 336 (73,0%) weiblich.

2.1 Bestandsaufnahme und Analyse der beamteten Lehrkräfte

Der Frauenanteil über alle Schulformen liegt bei 69,7 %. Schaut man sich die Zahl der in Teilzeit arbeitenden Lehrkräfte genauer an, so sind 91,1 % 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. 33 von 954 Teilzeitbeschäftigten insgesamt üben eine Führungsposition aus, davon 32 Frauen und ein Mann.

Die nachfolgenden Angaben stützen sich auf die Ist-Analyse der Beamten und Beamtinnen mit dem Stichtag 01.01.2024, erhoben am 07.11.2023 (siehe Anhang).

³ Die Auswertungen basieren auf dem im Anhang vorliegendem Zahlenmaterial, Stichtag 01.01.2024, das am 07.11.2023 aus SAP gewonnen wurde.

Schulformen	Vollzeit	Langzeitabwesende (LA)			Teilzeit (TZ)		
		LA Summe	LA fam.	LA sonst.	TZ Summe	TZ bef.	TZ unb.
Grundschulen							
Lehrkräfte	373	47	43	4	294	284	10
Frauenanteil in Stellen	313	47	43	4	288	278	10
Frauenanteil in %	83,9 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	98,0 %	97,9 %	100,0 %
Verbundschulen							
Lehrkräfte	315	30	27	3	157	151	6
Frauenanteil in Stellen	173	28	26	2	143	139	4
Frauenanteil in %	54,9 %	93,3 %	96,3 %	66,7 %	91,1 %	92,1 %	66,7 %
Gesamtschulen							
Lehrkräfte	335	39	29	10	143	138	5
Frauenanteil in Stellen	170	34	27	7	128	125	3
Frauenanteil in %	50,7 %	87,2 %	93,1 %	70,0 %	89,5 %	90,6 %	60,0 %
Gymnasien							
Lehrkräfte	288	103	29	74	182	176	6
Frauenanteil in Stellen	136	65	28	37	148	144	4
Frauenanteil in %	47,2 %	63,1 %	96,6 %	50,0 %	81,3 %	81,8 %	66,7 %
Förderschulen							
Lehrkräfte	194	66	23	43	101	97	4
Frauenanteil in Stellen	142	38	22	16	96	93	3
Frauenanteil in %	73,2 %	57,6 %	95,7 %	37,2 %	95,0 %	95,9 %	75,0 %
Berufliche Schulen							
Lehrkräfte	279	15	8	7	77	76	1
Frauenanteil in Stellen	92	11	8	3	66	65	1
Frauenanteil in %	33,0 %	73,3 %	100,0 %	42,9 %	85,7 %	85,5 %	100,0 %
Summe der Beamtinnen und Beamten							
Lehrkräfte	1784	300	159	141	954	922	32
Frauenanteil in Stellen	1026	223	154	69	869	844	25
Frauenanteil in %	57,5 %	74,3 %	96,9 %	48,9 %	91,1 %	91,5 %	78,1 %

2.1.1. Grundschulen

Schulformen	Vollzeit	Langzeitabwesende (LA)			Teilzeit (TZ)		
		LA Summe	LA fam.	LA sonst.	TZ Summe	TZ bef.	TZ unb.
Grundschulen							
Lehrkräfte	373	47	43	4	294	284	10
Frauenanteil in Stellen	313	47	43	4	288	278	10
Frauenanteil in %	83,9 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	98,0 %	97,9 %	100,0 %

Von den 714 beamteten Grundschullehrkräften sind 648 Frauen, also 90,8 % weiblich. Männer sind hier unterrepräsentiert. Auch in den Schulleitungspositionen sind die Männer absolut gesehen unterrepräsentiert (Frauenanteil 83,2%).

In den Grundschulen des Schulamtsbezirkes Fritzlar liegt mit 41,2 % (294 von 714) der größte Anteil der in Teilzeit arbeitenden Lehrkräfte. Dabei sind 98 % der Teilzeitkräfte Frauen. Obwohl sich hier die meisten Teilzeitkräfte befinden, gibt es nur 14 Frauen in Führungsfunktionen befristet mit reduzierter Stundenzahl, 2 Frauen unbefristet. Keiner der Männer in Führungsposition der Grundschulen arbeitet in Teilzeit.

2.1.2. Verbundschulen

Schulformen	Vollzeit	Langzeitabwesende (LA)			Teilzeit (TZ)		
		LA Summe	LA fam.	LA sonst.	TZ Summe	TZ bef.	TZ unb.
Verbundschulen							
Lehrkräfte	315	30	27	3	157	151	6
Frauenanteil in Stellen	173	28	26	2	143	139	4
Frauenanteil in %	54,9 %	93,3 %	96,3 %	66,7 %	91,1 %	92,1 %	66,7 %

An den 15 Verbundschulen im Schulamtsbezirk Fritzlar arbeiten 502 beamtete Lehrkräfte, wovon 30 langzeitabwesend sind und 157 Lehrkräfte in TZ arbeiten.

Auch hier wird wieder deutlich, dass es überwiegend Frauen sind, die in TZ arbeiten oder langzeitabwesend sind (siehe Tabelle oben). Insgesamt macht der Frauenanteil 68,52 % aus (344 weibliche Lehrkräfte von 502 insgesamt), in Vollzeit arbeiten nur 54,9 % der Frauen. Aus dem vorliegenden Zahlenmaterial kann vermutet werden, dass die Frauen ihre Arbeitszeit reduzieren um (überwiegend unentgeltliche) Familienarbeit zu leisten.

Es zeigt sich hier deutlich (siehe später folgende Tabelle zu Führungspositionen), dass die höher besoldeten Führungspositionen in den Verbundschulen nicht in TZ ausgeführt werden. Nur eine Funktion - A13 Z - wird von einer Frau in TZ ausgeführt, eine von zwei A13 S Führungspositionen wird durch eine Frau ausgeführt. Die höher besoldeten Stellen A 15, A 14 und A13Z Schulleitungsaufgaben werden in Vollzeit ausgeführt.

2.1.3. Gesamtschulen

Schulformen	Vollzeit	Langzeitabwesende (LA)			Teilzeit (TZ)		
		LA Summe	LA fam.	LA sonst.	TZ Summe	TZ bef.	TZ unb.
Gesamtschulen							
Lehrkräfte	335	39	29	10	143	138	5
Frauenanteil in Stellen	170	34	27	7	128	125	3
Frauenanteil in %	50,7 %	87,2 %	93,1 %	70,0 %	89,5 %	90,6 %	60,0 %

An den Gesamtschulen arbeiten 517 Lehrkräfte, davon 332 Frauen (64,2 %). Die Anzahl der Teilzeitkräfte liegt bei 143 Bediensteten, das sind 27,7 %. Der Frauenanteil liegt hier bei 89,5 %. 3 Frauen (und kein Mann) haben eine Teilzeitstelle in Funktion und 12 Frauen und ein Mann arbeiten in Teilzeit in der Beförderungsstelle.

2.1.4. Gymnasien

Schulformen	Vollzeit	Langzeitabwesende (LA)			Teilzeit (TZ)		
		LA Summe	LA fam.	LA sonst.	TZ Summe	TZ bef.	TZ unb.
Gymnasien							
Lehrkräfte	288	103	29	74	182	176	6
Frauenanteil in Stellen	136	65	28	37	148	144	4
Frauenanteil in %	47,2 %	63,1 %	96,6 %	50,0 %	81,3 %	81,8 %	66,7 %

Bei den 573 dieser Schulform zugeordneten Lehrkräften liegt der Frauenanteil bei 47,2 %. 31,8 % sind Teilzeitbedienstete, 81,3 % der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Nur 2 Frauen üben eine Funktionsstelle in Teilzeit aus. 3 Frauen und ein Mann üben ihre Führungsfunktion in Teilzeit aus. 37 Frauen üben eine Beförderungsstelle in Teilzeit aus (75% der in Teilzeit ausgeübten Beförderungsstellen).

2.1.5. Förderschulen

Schulformen	Vollzeit	Langzeitabwesende (LA)			Teilzeit (TZ)		
		LA Summe	LA fam.	LA sonst.	TZ Summe	TZ bef.	TZ unb.
Förderschulen							
Lehrkräfte	194	66	23	43	101	97	4
Frauenanteil in Stellen	142	38	22	16	96	93	3
Frauenanteil in %	73,2 %	57,6 %	95,7 %	37,2 %	95,0 %	95,9 %	75,0 %

Von den 361 Lehrkräften sind 76,5 % weiblich. 28,0 % der beamteten Lehrerinnen im Förderschulbereich arbeiten in Teilzeit, 95 % der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. 3 Frauen haben eine Funktionsstelle in Teilzeit.

2.1.6. Berufliche Schulen

Schulformen	Vollzeit	Langzeitabwesende (LA)			Teilzeit (TZ)		
		LA Summe	LA fam.	LA sonst.	TZ Summe	TZ bef.	TZ unb.
Lehrkräfte	279	15	8	7	77	76	1
Frauenanteil in Stellen	92	11	8	3	66	65	1
Frauenanteil in %	33,0 %	73,3 %	100,0 %	42,9 %	85,7 %	85,5 %	100,0 %

In den Beruflichen Schulen sind 371 Lehrkräfte beschäftigt, der Frauenanteil beträgt 45,6%. Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten beträgt 77 Lehrkräfte, davon sind 66 weiblich, das entspricht einem Frauenanteil in Teilzeit von 85,7 %. In den Beruflichen Schulen arbeiten zwei Frauen in einer Funktionsstelle in TZ (A15 und A12). Von 19 Personen, die in Teilzeit eine Beförderungsstelle ausüben, sind 13 Frauen.

2.2 Bestandsaufnahme und Analyse der TV-H-Beschäftigten

Die nachfolgenden Angaben stützen sich auf die Ist-Analyse der TV-H-Beschäftigten mit dem Stichtag 01.01.2024 (siehe im Anhang).

Schulformen	Vollzeit	Langzeitabwesende (LA)			Teilzeit (TZ)			Ersatz
		LA Summe	LA fam.	LA sonst.	TZ Summe	TZ bef.	TZ unb.	
Grundschulen								
Lehrkräfte	23	1	1	0	64	6	58	42
Frauenanteil in Stellen	17	1	1	0	55	6	49	35
Frauenanteil in %	73,9 %	100,0 %	100,0 %	entfällt	85,9 %	100,0 %	84,5 %	83,3 %
Verbundschulen								
Lehrkräfte	13	0	0	0	34	0	34	28
Frauenanteil in Stellen	9	0	0	0	26	0	26	19
Frauenanteil in %	69,2 %	entfällt	entfällt	entfällt	76,5 %	entfällt	76,5 %	67,9 %
Gesamtschulen								
Lehrkräfte	12	0	0	0	34	2	32	19
Frauenanteil in Stellen	5	0	0	0	26	2	24	14
Frauenanteil in %	41,7 %	entfällt	entfällt	entfällt	76,5 %	100,0 %	75,0 %	73,7 %
Gymnasien								
Lehrkräfte	6	0	0	0	25	3	22	15
Frauenanteil in Stellen	4	0	0	0	16	3	13	11
Frauenanteil in %	66,7 %	entfällt	entfällt	entfällt	64,0 %	100,0 %	59,1 %	73,3 %
Förderschulen								
Lehrkräfte	28	4	3	1	40	5	35	9
Frauenanteil in Stellen	19	4	3	1	33	5	28	7
Frauenanteil in %	67,9 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	82,5 %	100,0 %	80,0 %	77,8 %
Berufliche Schulen								
Lehrkräfte	14	1	1	0	45	0	45	3
Frauenanteil in Stellen	5	1	1	0	27	0	27	2
Frauenanteil in %	35,7 %	100,0 %	100,0 %	entfällt	60,0 %	entfällt	60,0 %	66,7 %
Summe der Beschäft.								
Lehrkräfte	96	6	5	1	242	16	226	116
Frauenanteil in Stellen	59	6	5	1	183	16	167	88
Frauenanteil in %	61,5 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	75,6 %	100,0 %	73,9 %	75,9 %

Im Schulamtsbereich Fritzlar sind 13,2 % der Lehrkräfte TV-H-Beschäftigte (460 von 3498), davon sind 73,0 % Frauen. Von 242 TV-H-Verträgen sind 226 unbefristet, davon sind 73,9 % Frauen. Von den Frauen mit unbefristeten Verträgen arbeiten die meisten an den

Grundschulen und an den Beruflichen Schulen. Es gibt im Grundschulbereich eine mit einer weiblichen TV-H- Lehrkraft besetzte Führungsstelle.

3 Ist-Analyse der besetzten Funktionsstellen⁴

3.1 Ausgangslage

Der vorliegende Datenauszug aus SAP zum Stichtag 01.01.2024 lässt eine Analyse zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in einer bestimmten Gehaltsgruppe einer Führungsposition zu. Ein Bezug zu der tatsächlich besetzten Funktionsstelle ist nicht enthalten. Die Auswertung der Daten für den Frauenförder- und Gleichstellungsplan im Schulbereich wird dadurch erschwert. Die Analyse kann daher nur zu den in SAP abgebildeten Funktionsbezeichnungen und ausgewiesenen Zahlen erfolgen.

Bei der Beschreibung des Ist-Zustands werden die neuen, freien und freiwerdenden Stellen noch nicht betrachtet.

In den IST-Tabellen treten vereinzelt Fehler auf, z.B. Bei der Berechnung des Gesamtanteils Frauen/Männer bei TV-H ergibt sich eine Summe aus den Anteilen , die ungleich 100% ist.

Aus der Ist-Analyse ist ein Förderbedarf zur Beteiligung von Frauen an Funktionsstellen festzustellen, wenn das Ziel der Gleichberechtigung (50% Frauen, 50% Männer) nicht erreicht ist. Daraus ergibt sich ein Handlungsbedarf zur Frauenförderung von 51% (Ergebnisquote) bei der Stellenbesetzung -im Rahmen der Bestenauslese- bis der Anteil bei 50% liegt, der als Zielvereinbarung im Frauenförder-und Gleichstellungsplan festgehalten wird.

Die folgende Auswertung erfolgt zur Datenlage der Lehrkräfte im Beamtenstatus. Im Bereich der TV-H-Beschäftigten ist die Anzahl der Lehrkräfte in Führungsfunktion zu gering, um diese in eine aussagefähige Analyse einzubeziehen.

⁴ Stichtag 01.01.2024, Daten aus SAP, Stand 07.11.2023

3.2 Übersicht nach Schulformen

3.2.1 Grundschulen

Grundschulen		Vollzeit	LA fam.	LA sonst.	TZ bef.	TZ unb.
A 14 (Führungsfunktion)	Gesamt	21				1
	Frauen	18				1
	Anteil F	85,7 %				100,0 %
A13 Z (Führungsfunktion)	Gesamt	30				
	Frauen	24				
	Anteil F	80,0 %				
A13 S Schulleitungsaufgaben (Führungsfunktion)	Gesamt	3				
	Frauen	3				
	Anteil F	100,0 %				
A13 S (Führungsfunktion)	Gesamt	21			5	1
	Frauen	17			5	1
	Anteil F	81,0 %			100,0 %	100,0 %
A12 (Führungsfunktion)	Gesamt	20	1		9	
	Frauen	17	1		9	
	Anteil F	85,0 %	100,0 %		100,0 %	

Ein Handlungsbedarf für Zielsetzungen im Frauenförder- und Gleichstellungsplan zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen ist auf Grund dieser Datenlage nicht abzuleiten.

3.2.2 Verbundschulen

Verbundschulen		Vollzeit	LA fam.	LA sonst.	TZ bef.	TZ unb.
A 15 (Führungsfunktion)	Gesamt	3				
	Frauen	0				
	Anteil F	0,0 %				
A 14 (Führungsfunktion)	Gesamt	27				
	Frauen	14				
	Anteil F	51,9 %				
A13 Z Schulleitungsaufgaben (Führungsfunktion)	Gesamt	3				
	Frauen	3				
	Anteil F	100,0 %				
A13 Z (Führungsfunktion)	Gesamt	6	1		1	
	Frauen	5	0		1	
	Anteil F	83,3 %	0,0 %		100,0 %	
A13 S (Führungsfunktion)	Gesamt	2				
	Frauen	1				
	Anteil F	50,0 %				
A12 (Führungsfunktion)	Gesamt	2				
	Frauen	1				
	Anteil F	50,0 %				

Laut der dargestellten Datenlage ist eine Förderung von Frauen im Bereich der Funktionsstellen A 15 notwendig. In allen anderen Funktionsbereichen liegt die Beteiligung von Frauen an Funktionsstellen mindestens bei 50%.

3.2.3 Gesamtschule

Gesamtschulen		Vollzeit	LA fam.	LA sonst.	TZ bef.	TZ unb.
A 16 (Führungsfunktion)	Gesamt	2				
	Frauen	1				
	Anteil F	50,0 %				
A 15 (Führungsfunktion)	Gesamt	20				
	Frauen	6				
	Anteil F	30,0 %				
A 15 Schulleitungsaufgaben (Führungsfunktion)	Gesamt	2				
	Frauen	2				
	Anteil F	100,0 %				
A 14 (Führungsfunktion)	Gesamt	19	1		2	
	Frauen	11	1		2	
	Anteil F	57,9 %	100,0 %		100,0 %	
A 14 Schulleitungsaufgaben (Führungsfunktion)	Gesamt	1			1	
	Frauen	1			1	
	Anteil F	100,0 %			100,0 %	
A13 Z (Führungsfunktion)	Gesamt	2				
	Frauen	2				
	Anteil F	100,0 %				
A 14 OSTR/-in A14	Gesamt	50	2	2	15	
	Frauen	14	2	0	12	
	Anteil F	28,0 %	100,0 %	0,0 %	80,0 %	

In den Gesamtschulen des Schulamtsbereiches ist Frauenförderung im Bereich der A 15-Führungsfunktion notwendig, da hier bisher nur ein Frauenanteil von 30% vorhanden ist. Auch zeichnet sich die Notwendigkeit einer Frauenförderung im Bereich der A14-Oberstudienrat und -rätin-Stellen ab, hier ist der Anteil der Frauen aktuell nur bei 28 %. Diese Stellen sind aber in den meisten Fällen die Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewerbung um höherwertige Ämter.

Bei den anderen Funktionsstellen ist aktuell der Frauenanteil mindestens 50%.

3.2.4 Gymnasien

Gymnasien		Vollzeit	LA fam.	LA sonst.	TZ bef.	TZ unb.
A 16 (Führungsfunktion)	Gesamt	7				
	Frauen	1				
	Anteil F	14,3 %				
A 15 (Führungsfunktion)	Gesamt	32			4	
	Frauen	15			3	
	Anteil F	46,9 %			75,0 %	
A 15 Schulleitungsaufgaben	Gesamt	2				
(Führungsfunktion)	Frauen	1				
	Anteil F	50,0 %				
A 14 (Führungsfunktion)	Gesamt	1				
	Frauen	0				
	Anteil F	0,0 %				
A 14 OSTR/-in A14	Gesamt	89	2	25	49	3
	Frauen	30	2	11	37	2
	Anteil F	33,7 %	100,0 %	44,0 %	75,5 %	66,7 %

Im Bereich der Gymnasien finden wir in allen Führungspositionen eine Frauenquote von weniger als 50 %. Es gibt 6 Schulleiter und nur eine Schulleiterin. Hier ist deutlicher Bedarf der Frauenförderung.

3.2.5 Förderschulen

Förderschulen		Vollzeit	LA fam.	LA sonst.	TZ bef.	TZ unb.
A 15 (Führungsfunktion)	Gesamt	5				
	Frauen	3				
	Anteil F	60,0 %				
A 14 (Führungsfunktion)	Gesamt	12	2		2	1
	Frauen	8	1		2	1
	Anteil F	66,7 %	50,0 %		100,0 %	100,0 %
A 14 Schulleitungsaufgaben	Gesamt	1				
(Führungsfunktion)	Frauen	1				
	Anteil F	100,0 %				
A13 Z (Führungsfunktion)	Gesamt	14			4	
	Frauen	10			4	
	Anteil F	71,4 %			100,0 %	
A13 S (Führungsfunktion)	Gesamt	3				
	Frauen	2				
	Anteil F	66,7 %				
A13S	Gesamt	152	21	45	89	3
	Frauen	112	20	36	85	2
	Anteil F	73,7 %	95,2 %	80,0 %	95,5 %	66,7 %

Im Bereich der Förderschulen ist nach den aktuellen Zahlen in allen Bereichen der Anteil von mindestens 50 % erfüllt.

3.2.6 Berufliche Schulen

Berufliche Schulen		Vollzeit	LA fam.	LA sonst.	TZ bef.	TZ unb.
A 16 (Führungsfunktion)	Gesamt	5				
	Frauen	0				
	Anteil F	0,0 %				
A 15 (Führungsfunktion)	Gesamt	26				
(Führungsfunktion)	Frauen	11				
	Anteil F	42,3 %				
A 15 Schulleitungsaufgaben	Gesamt	2			1	
	Frauen	1			1	
	Anteil F	50,0 %			100,0 %	
A 14 (Führungsfunktion)	Gesamt	1				
	Frauen	0				
	Anteil F	0 %				
A12 (Führungsfunktion)	Gesamt	7			1	
	Frauen	2			1	
	Anteil F	28,6 %			100,0 %	
A 14 OSTR/-in A14 gesamt	Gesamt	76	1	3	19	
	Frauen	23	1	2	13	
	Anteil F	30,3 %	100,0 %	66,7 %	68,4 %	

Im Bereich der Beruflichen Schulen ist keine der aufgeführten 5 Schulleiterstellen durch eine Frau besetzt. Hier ist deutlicher Bedarf der Frauenförderung. Auch in allen Bereichen der Schulleitungsstellen an den Beruflichen Schulen, mit Ausnahme A15 Schulleitungsaufgaben (hier 1 Mann, 1 Frau), sind aktuell Frauen z.T. deutlich unterrepräsentiert (weniger als 50 %).

Insbesondere bei der Besetzung der A 14-Stellen ist auf eine Erhöhung des Frauenanteils zu achten, da üblicherweise aus dem Pool der A 14-Stellen die höherwertigen Ämter besetzt werden.

4 Freiwerdende Personalstellen

4.1 Übersicht

Leider zeigen die nach „Anwenderhinweis zum Frauenförderplan“ von den Sachbearbeiter/-innen ermittelten SAP-Daten die geschlechtsspezifische Verteilung der freiwerdenden Stellen nicht auf, sodass hier auf Ruhestandslisten der Sachbearbeitung zurückgegriffen werden muss, um Konsequenzen für die Frauenförderung im nächsten Abschnitt aufzeigen zu können. Weiterhin ist die Angabe Vollzeit-/Teilzeit nicht durchgängig gegeben.

Hier schließt sich die **dringende** Bitte an, diese Datenlage in der Analysetabelle unter der Tabelle Abschätzung mit zu erfassen, um bessere Vergleichbarkeit herzustellen.

Schulform	Anzahl Wegfall durch Ruhestand in Personen, gesamt	Davon Frauen ⁵	Ist-Anteil der Frauen in % (aktuell)
Grundschulen	24	23	95,8 %
Verbundschulen	26	18	69,2 %
Gesamtschulen	19	10	52,6 %
Gymnasien	22	9	40,9 %
Förderschulen	24	14	58,3 %
Berufliche Schulen	19	10	52,6 %
Gesamt	134	84	62,7 %

Da prozentual mehr Frauen als Männer ausscheiden (62,7 % Frauen bei Gesamtanteil 70,2 % Frauen) verschiebt sich insgesamt der Anteil der Frauen kleiner. Es ist zu beachten, dass bei den Daten zum Ausscheiden eine Unterscheidung VZ/TZ nicht enthalten war.

In der Tabelle sind alle in den Ruhestandslisten der Sachbearbeitung enthaltenen Lehrkräfte und Funktionsstelleninhaber/-innen erfasst. Zur besseren Übersicht wurde eine gemeinsame Darstellung der Lehrkräfte im Beamtenverhältnis und der Lehrkräfte im TV-H-Verhältnis gewählt.

⁵ Diese Zahlen wurden durch Zählen aus zur Verfügung gestellten personalisierten Listen der geplanten Pensionierungen/Verrrentungen der jeweiligen Schulformen ermittelt.

4.2 4.2 Schulformbezogene Pensionierungen

4.2.1 Grundschulen

Grundschulen Funktion	Neue, freie und freiwerdende Stellen	Davon Wegfall von Frauen durch Ruhestand	Ist- Frauenanteil (aktuell)
A 14	1	1	86,2 %
A13 Z	2	2	82,4 %
A13 S	1	1	84,7 %
A12 Lehrkraft (unbefristet)	16	14	90,7 %
Summe Neubesetzung Beamte	20	18	
12 Lehrkraft (unbefristet)	2	3	93,8 %
10 Lehrkraft (unbefristet)	1	1	80,1 %
9B Lehrkraft (unbefristet)	1	1	100,0 %
Summe Neubesetzung TV-H	4	5	
Summe Neubesetzung gesamt	24	23	
Beamte Gesamt			89,8 %
Gesamt TV-H			84,4 %

4.2.2 Verbundschulen

Verbundschulen Funktion	Neue, freie und freiwerdende Stellen	Davon Wegfall von Frauen durch Ruhestand	Ist- Frauenanteil (aktuell)
A 14	2	1	51,9 %
A13 S Lehrkraft (unbefristet)	19	12	62,2 %
Summe Neubesetzung Beamte	21	13	
13 Lehrkraft (unbefristet)	2	2	72,6 %
11 Lehrkraft (unbefristet)	2	2	84,1 %
10 Lehrkraft (unbefristet)	1	1	100,0 %
Summe Neubesetzung TV-H	5	5	
Summe Neubesetzung gesamt	26	18	
Beamte Gesamt			65,6 %
Gesamt TV-H			70,9 %

4.2.3 Gesamtschulen

Gesamtschulen Funktion	Neue, freie und freiwerdende Stellen	Davon Wegfall von Frauen durch Ruhestand	Ist- Frauenanteil (aktuell)
A 15	3	1	30,0 %
A 14 Schulleitungsaufgaben	1	1	100,0 %
A 14 OSTR/-in A14	2	1	41,3 %
A 13 H.D. Lehrkraft (unbefristet)	3	1	69,5 %
A13 S Lehrkraft (unbefristet)	5	3	65,7 %
A12 Lehrkraft (unbefristet)	1	0	75,4 %
Summe Neubesetzung Beamte	15	7	
13 Lehrkraft (unbefristet)	2	1	45,9 %
12 Lehrkraft (unbefristet)	1	1	100,0 %
7 Lehrkraft (unbefristet)	1	1	77,6 %
Summe Neubesetzung TV-H	4	3	
Summe Neubesetzung gesamt	19	10	
Beamte Gesamt			62,4 %
Gesamt TV-H			64,1 %

4.2.4 Gymnasien

Gymnasien Funktion	Neue, freie und freiwerdende Stellen	Davon Wegfall von Frauen durch Ruhestand	Ist- Frauenanteil (aktuell)
A 15	1	1	49,3 %
A 15 Schulleitungsaufgaben	3	1	50,0 %
A 14 OSTR/-in A14	10	3	46,0 %
A 13 H.D. Lehrkraft (unbefristet)	5	1	66,1 %
Summe Neubesetzung Beamte	19	6	
13 Lehrkraft (unbefristet)	1	2	68,4 %
12 Lehrkraft (unbefristet)	2	1	55,4 %
Summe Neubesetzung TV-H	3	3	
Summe Neubesetzung gesamt	22	9	
Beamte Gesamt			57,6 %
Gesamt TV-H			60,2 %

4.2.5 Förderschulen

Förderschulen Funktion	Neue, freie und freiwerdende Stellen	Davon Wegfall von Frauen durch Ruhestand	Ist- Frauenanteil (aktuell)
A 15	4	1	60,0 %
A 14	2		68,4 %
A13 S Lehrkraft (unbefristet)	9	7	80,7 %
Summe Neubesetzung Beamte	15	8	
13 Lehrkraft (unbefristet)	4	2	76,9 %
10 Lehrkraft (unbefristet)	1	1	80,2 %
10 Sozialpädagoge/-in (unbefristet)	3	2	100,0 %
9B Lehrkraft (unbefristet)	1	1	0,0 %
Summe Neubesetzung TV-H	9	6	
Summe Neubesetzung gesamt	24	14	
Beamte Gesamt			78,7 %
Gesamt TV-H			75,7 %

4.2.6 Berufliche Schulen

Berufliche Schulen Funktion	Neue, freie und freiwerdende Stellen	Davon Frauen-Wegfall durch Ruhestand	Ist- Frauenanteil (aktuell)
A 15 Schulleitungsaufgaben	3	2	65,8 %
A 14 OSTR/-in A14	3	2	38,2 %
A 13 H.D. Lehrkraft (unbefristet)	3	1	51,5 %
A11 Lehrkraft (unbefristet)	3	1	22,7 %
Summe Neubesetzung Beamte	12	6	
13 Lehrkraft (unbefristet)	3	1	57,4 %
11 Lehrkraft (unbefristet)	1	0	59,8 %
9B Lehrkraft (unbefristet)	3	3	45,4 %
Summe Neubesetzung TV-H	7	4	
Summe Neubesetzung gesamt	19	10	
Beamte Gesamt			42,9 %
Gesamt TV-H			58,7 %

5 Abschätzung der zu besetzenden Funktions- und Beförderungsstellen

5.1 Bedingungen

Die Daten zu den Pensionierungen sind nicht automatisch mit einer Neubesetzung einer Funktions- oder Beförderungsstelle verbunden. Die Verteilung von Funktionsstellen an Schulen richtet sich nach den entsprechenden Zahlen der Schülerinnen und Schüler (vgl. aktueller Funktionsstellenerlass). Die Beförderungsstellen sind ebenfalls an einen Verteilungsschlüssel gebunden. Die folgenden Zahlen aus der SAP-Abschätzung sind daher als Prognose für die zu besetzenden Stellen im o. g. Zeitraum nicht mit den oben dargestellten Pensionierungen identisch.

Verbunden mit der Ist-Analyse der jeweiligen Schulform bezüglich der Gleichberechtigten Teilhabe ergibt sich, **ob** Zielvereinbarungen durch den Frauenförder- und Gleichstellungsplan erfolgen müssen. Hat sich die Notwendigkeit der Förderung auf Grund der Datenlage ergeben, so ist bis zur Herstellung der Gleichberechtigten Teilhabe im Rahmen der Bestenauslese die Stellenbesetzung nach der Ergebnisquote⁶ (mit 51% Frauen) vorzunehmen.

Da in den einzelnen Datenklassen teilweise sehr kleine Grundgesamtheiten vorliegen, ist es äußerst wichtig die Ausscheidenden möglichst korrekt in weiblich/männlich einzuordnen. Einziger Anhaltspunkt hierfür sind jedoch nur die Daten der Ruhestandslisten.

⁶ Die Ergebnisquote wurde zur Frauenförderung bereits 1996 im hessischen Landtag beschlossen.

Wegen den mangelhaften Ausgangsdaten (s. o.) musste weiterhin im Folgenden angenommen werden, dass alle wegen Pensionierung Ausscheidenden eine volle Stelle innehatten.

5.2 Schulformbezogene Übersicht und Auswertung

5.2.1 Grundschulen

Grundschulen			
Besoldungsgruppe		A 14	A 13 Z
neue, freie und freierwerdende Stellen	zu besetzende Stellen	1	2
	Wegfall Frauen (Pensionierung)	1	2
vorher	gesamt	21	30
	Frauen	18	24
Ist Frauenanteil	Besetzung	85,7 %	80,0 %
nach Wegfall	gesamt	20	28
	Frauen	17	22
Frauenanteil	nach Wegfall	85,0 %	entfällt
Stellen, die im Rahmen der Bestenauslese lt. FFuGP mit Frauen zu besetzen sind	Frauen	0	0
	gesamt	21	30
nach Besetzung	Frauen	17	22
Frauenanteil	nach Besetzung	81,0 %	73,3 %

Auf Grund der Ist-Analyse besteht im Bereich der Grundschulen bei den neuen Stellenbesetzungen kein Handlungsbedarf bzgl. des Frauenförder- und Gleichstellungsplans.

5.2.2 Verbundschulen

Verbundene Schulen		
Besoldungsgruppe		A 14
neue, freie und freiwerdende Stellen	zu besetzende Stellen	2
	Wegfall Frauen (Pensionierung)	1
vorher	gesamt	27
	Frauen	14
Ist Frauenanteil	Besetzung	51,9 %
nach Wegfall	gesamt	25
	Frauen	13
Frauenanteil	nach Wegfall	52,0 %
Stellen, die im Rahmen der Bestenauslese lt. FFuGP mit Frauen zu besetzen sind	Frauen	1
nach Besetzung	gesamt	27
	Frauen	14
Frauenanteil	nach Besetzung	51,9 %

Im Bereich der A14 Stellen gibt es zwei neu zu besetzende Stellen. Eine Stelle, die vorher durch eine Frau besetzt war, fällt weg. Es sollte daher im Rahmen der Bestenauslese eine Stelle wieder durch eine Frau besetzt werden, um den vorher vorhandenen Frauenanteil von 51 % zu erhalten.

5.2.3 Gesamtschulen

Gesamtschulen			
Besoldungsgruppe		A 15	A 14 (SLA)
neue, freie und freiwerdende Stellen	zu besetzende Stellen	3	1
	Wegfall Frauen (Pensionierung)	1	1
vorher	gesamt	20	1
	Frauen	6	1
Ist Frauenanteil	Besetzung	30,0 %	100,0 %
nach Wegfall	gesamt	17	0
	Frauen	5	0
Frauenanteil	nach Wegfall	29,4 %	entfällt
Stellen, die im Rahmen der Bestenauslese lt. FFuGP mit Frauen zu besetzen sind	Frauen	3	1
nach Besetzung	gesamt	20	1
	Frauen	8	1
Frauenanteil	nach Besetzung	40,0 %	100,0 %

Um den Frauenanteil bei der A14 (SLA)-Stelle zu erhalten, muss die freiwerdende Stelle wieder durch eine Frau besetzt werden.

Im Bereich der A15-Stellen sind drei Stellen zu besetzen, dabei wird eine Frau durch Pensionierung wegfallen. Um den Vorgaben im Frauenförder- und Gleichstellungsplan näher zu kommen, sind alle drei Stellen mit Frauen zu besetzen.

5.2.4 Gymnasien

Gymnasien			
Besoldungsgruppe		A 15	A 15(SLA)
neue, freie und freiwerdende Stellen	zu besetzende Stellen	1	3
	Wegfall Frauen (Pensionierung)	1	1
vorher	gesamt	32	2
	Frauen	15	1
Ist Frauenanteil	Besetzung	46,9 %	50,0 %
nach Wegfall	gesamt	31	0
	Frauen	14	0
Frauenanteil	nach Wegfall	45,2 %	entfällt
Stellen, die im Rahmen der Bestenauslese lt. FFuGP mit Frauen zu besetzen sind	Frauen	1	2
nach Besetzung	gesamt	32	3
	Frauen	15	2
Frauenanteil	nach Besetzung	46,9 %	66,7 %

Um den Frauenanteil bei der A15-Stelle zu erhalten, muss die freiwerdende Stelle wieder durch eine Frau besetzt werden.

Für die A15 (SLA)-Stellen wurde wegen den mangelhaften Ausgangsdaten angenommen, dass beide Stelleninhaber (1 Frau, 1 Mann) wegfallen und zusätzlich eine neue Stelle geschaffen wurde. Somit müssten 2 Stellen mit Frauen besetzt werden, um den Frauenförder- und Gleichstellungsplan hier zu erfüllen.

Für die Situation für zukünftige Besetzung von Funktionsstellen ist zu beachten, dass der Frauenanteil in der Gruppe der Beförderungsstellen OSTR/-in A14 nur bei 33,7 % liegt. Dieses ist zu verbessern, da sonst die Gruppe der Frauen im Verfahren der Bestenauswahl benachteiligt ist.

5.2.5 Förderschulen

Förderschulen			
Besoldungsgruppe		A 15	A 14
neue, freie und freiwerdende Stellen	zu besetzende Stellen	4	2
	Wegfall Frauen (Pensionierung)	1	0
vorher	gesamt	5	12
	Frauen	3	8
Ist Frauenanteil	Besetzung	60,0 %	66,7 %
nach Wegfall	gesamt	2	10
	Frauen	2	8
Frauenanteil	nach Wegfall	100,0 %	80,0 %
Stellen, die im Rahmen der Bestenauslese lt. FFuGP mit Frauen zu besetzen sind	Frauen	2	0
nach Besetzung	gesamt	6	12
	Frauen	4	8
Frauenanteil	nach Besetzung	66,7 %	66,7 %

Bei den Förderschulen sind vier A15-Stellen zu besetzen, eine Frau fällt durch Pensionierung weg. Hier müssten zwei der vier Stellen wieder durch Frauen besetzt werden, um den Frauenförderplan zu erfüllen.

5.2.6 Berufliche Schulen

Berufliche Schulen		
Besoldungsgruppe		A 15 SLA
neue, freie und freiwerdende Stellen	zu besetzende Stellen	3
	Wegfall Frauen (Pensionierung)	2
vorher	gesamt	2
	Frauen	1
Ist Frauenanteil	Besetzung	50,0 %
nach Wegfall	gesamt	0
	Frauen	0
Frauenanteil	nach Wegfall	entfällt
Stellen, die im Rahmen der Bestenauslese lt. FFuGP mit Frauen zu besetzen sind	Frauen	2
nach Besetzung	gesamt	3
	Frauen	2
Frauenanteil	nach Besetzung	66,7 %

Hier fallen bei drei zu besetzenden Stellen zwei Frauen im Bereich der A15 SLA weg und müssten auch im Sinne des Frauenförderplans durch Frauen ersetzt werden.

Für die Situation für zukünftige Besetzung von Funktionsstellen ist zu beachten, dass der Frauenanteil in der Gruppe der Beförderungsstellen OSTR/-in A14 nur bei 30,3 % liegt. Dieses ist zu verbessern, da sonst die Gruppe der Frauen im Verfahren der Bestenauswahl benachteiligt ist.

5.3 5.3. Fazit

Die Chancen, durch zukünftige Stellenbesetzungen eine positive Entwicklung der Gleichberechtigten Teilhabe in den unterschiedlichen Schulformen zu forcieren, sind in den nächsten 3 Jahren für den Einzugsbereich des Staatlichen Schulamtes Fritzlär in vielen Bereichen gegeben. Es ist jedoch auch ein entsprechendes Bewerberfeld zu fördern.

6 Maßnahmen zur Herstellung der Gleichberechtigten Teilhabe (lt. §1 HGIG)

6.1 Verwirklichung der Chancengleichheit von Männern und Frauen

„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 werden, die erkennbar die Ziele und Grundsätze des HGIG verwirklichen und so die Personalentwicklung vorantreiben.

Die im HGIG eingeforderten Maßnahmen zur Frauenförderung sind nur so lange erforderlich, bis eine Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führungsfunktionen gewährleistet ist. Ist diese hergestellt und konstant gewährleistet, kann bei der Stellenbesetzung ohne Blick auf den FFuGP verfahren werden.

Im Bereich des Staatlichen Schulamtes für den Schwalm-Eder-Kreis und den Landkreis Waldeck-Frankenberg ist dies bereits in der Schulform Grundschule komplett der Fall. Für die anderen Schulformen ist wie oben beschrieben insbesondere in den Bereichen A14 bis A16 noch konkreter Handlungsbedarf erforderlich.

Wichtig ist zu berücksichtigen, dass der Frauenförder- und Gleichstellungsplan nur eine Maßnahme zur Frauenförderung ist, die ohne unterstützende weitere Maßnahmen nicht optimal greifen kann. Eine Voraussetzung dafür, dass der Handlungsbedarf, der in der Ist-Analyse festgestellt wurde, eingelöst werden kann, ist, dass es neu zu besetzende Stellen gibt. Als weitere entscheidende Voraussetzung zur Umsetzung des Handlungsbedarfs ist zu sehen, dass eine ausreichend hohe Anzahl an adäquat qualifizierten Bewerberinnen mit realistischen Aussichten auf Erfolg an einem Stellenbesetzungsverfahren teilnimmt. In dieser Hinsicht besteht für den Schulamtsbezirk Fritzlar Handlungsbedarf, denn es fehlen gerade diese Kolleginnen, die sich auf die Beförderungs-/Funktionsstellen A14, A15 und A16 bewerben.

Dies hat sich in den letzten zwei Jahren während und nach der „Corona-Zeit“ noch zugespitzt. Vermutlich spielt der erhöhte Betreuungsaufwand bei geschlossenen Schulen und Betreuungseinrichtungen wie Kindergärten eine Rolle, hier haben viele Frauen die Grenzen ihrer Belastbarkeit erreicht.

Nach eigener Erfahrung und laut Rückmeldung in Beratungsgesprächen ist die Situation der Fortbildungsmöglichkeiten stark erschwert, da die Fortbildungen nur noch halbtags am Nachmittag stattfinden dürfen. Neben kompletter Belastung durch Unterricht sowie zusätzlich der zu leistenden Familienarbeit - die ja wie die Auswertung der Ist-Daten zeigt, in allen Schulformen überwiegend durch Teilzeitarbeit der weiblichen Lehrkräfte geleistet wird -

ist es sehr erschwert, an Fortbildungen zur Orientierung für Schulleitungsaufgaben teilzunehmen. Deutlich zeigte sich dies an den im SSA Frittlar stattfindenden Fortbildungsreihen „Fit für Führung“. Hier gingen Anmeldezahlen im Vergleich zu vor Corona stark zurück. Ein von den 15 hessischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten unterschriebener Brief an den Kultusminister zeigt im Einzelnen die Situation auf und bittet um die Möglichkeit, die Fortbildungen wieder ganztags durchführen zu dürfen. Eine positive Antwort auf diese Bitte wäre ein deutliches Signal zur Frauenförderung und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

6.1.1 Stellenbesetzungen

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

- Ausschreibung und Anforderungsprofil orientieren sich ausschließlich an den Erfordernissen der zu besetzenden Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes, wobei Gender-Gesichtspunkte zu berücksichtigen sind.
- 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 ist entsprechend in die Leistungsbeurteilung aufgenommen.
- Bei Beurteilungen werden grundsätzlich alle Kompetenzen und Mitarbeiter/-innenressourcen 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 etc. 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.

- Frauenförderung ist integraler Bestandteil von Personalentwicklung. Geschlechtsspezifische Benachteiligungen sind abzubauen. Diesbezüglich müssen Schulleitungen 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, Gymnasien, Verbundschulen und Gesamtschulen in Teilen nicht erfüllt. 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 Oberstudienrätinnen-/Oberstudienratsstellen an den Schulen werden die Schulleiterinnen und Schulleiter an die Pflicht zur Erfüllung des Frauenförderplans erinnert. Dies wurde in den letzten Ausschreibungen realisiert und sollte 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 Fokus auf regionale Veranstaltungen zu legen, denn gerade für Frauen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist die Organisation der Betreuung einfacher, wenn Fortbildungen vor Ort angeboten werden. Wünschenswert wäre die Durchführung ganztägiger Veranstaltungen (s. o.).
- 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.
- Bei den schulamtsbezogenen Einführungsveranstaltungen für neu eingestellte Lehrkräfte sollte weiterhin die Möglichkeit bestehen, die Angebote und Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Amtes vorzustellen, um hier Unterstützungsangebote aufzuzeigen.
- Bei Abordnungen an das Staatliche Schulamt Fritzlar, insbesondere zur pädagogischen Unterstützung der Dezernentinnen und Dezernenten, ist der Frauenanteil zu wahren. Hier wird Frauen die Chance geben, im staatlichen Schulamt Fritzlar weiterqualifizierende Erfahrungen zu sammeln.
- Eine sehr gute Möglichkeit der Förderung der Frauen auf dem Weg in Führungspositionen wäre die bewusste Besetzung von Abordnungen von Frauen zur pädagogischen und informatorischen Unterstützung im Staatlichen Schulamt.

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 Rundverfügung „Dienstlicher Einsatz von Lehrkräften mit reduzierter Unterrichtsverpflichtung“ des staatlichen Schulamt Fritzlar vom 15.12.2021 verwiesen, die einen guten Schritt auf dem Weg zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstellt.
- Da Teilzeitbeschäftigung immer noch überwiegend von weiblichen Lehrkräften wahrgenommen wird, sollten auch männliche Lehrkräfte verstärkt auf die Möglichkeit der Teilzeit aufmerksam gemacht werden. Nach dem „ElterngeldPlus“-Konzept 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 aus familiären Gründen einer Lehrerin/eines Lehrers sollte 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 (Erlass vom 28.07.2003).
- 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.
- Neu: Die Dienstvereinbarung des SSA SEWF „Kommunikation mit elektronischen Medien“ vom 19.01.2022 definiert unter anderem auch die Kernarbeitszeit und grenzt damit die Erreichbarkeit der Lehrkräfte ein. Dies ist eine wichtige Voraussetzung zum Schutz der Gesundheit und unterstützt, da hier auch Teilzeitaspekte beachtet werden, die Familienarbeit.

7 Ausblick

Die Chancen für die Realisierung der „Herstellung der Chancengleichheit“, der „Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Männer und Frauen“, und der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sind davon abhängig, wie gut die verschiedenen Ebenen, die an der Umsetzung des HGIG beteiligt sind, ihre Maßnahmen aufeinander abstimmen und umsetzen werden.

Im **Staatlichen Schulamt Fritzlar** wird die Umsetzung des HGIG als Querschnittsaufgabe gesehen.

Sowohl im Bereich der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, als auch in den „Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für Männer und Frauen“ und in der „Herstellung der Chancengleichheit“ wird ein guter Weg hinsichtlich der Ziele des Frauenförder- und Gleichstellungsplans beschritten.

Es besteht weiterhin die Aufgabe darauf zu achten, den einmal begonnenen Weg konsequent weiterzugehen.

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 Fritzlar ist der Frauenförder- und Gleichstellungsplan und das HGLG eingestellt.

Fritzlar, den 08. DEZ. 2023

Stephan Uhde

(Amtsleiter des SSA Fritzlar)

Simone Gläser

(FuGBL des SSA Fritzlar)

Anhang

Statistik: Ist-Analyse zum Stichtag 01.01.2023, Stand der Daten 07.11.2023

Abschätzung 2024 – 2026, Stand der Daten 07.11.2023