



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 2018 bis Dezember 2023

Prognose für Januar 2018 bis Dezember 2020

## Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur von Beamtinnen und Beamten, Stichtag 01.01.2018
  - 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 01.01.2018
5. Prognose für den Zeitraum 01.01.2018 bis 31.12.2020
6. Unterstützende Maßnahmen (§§ 9 – 13 HGIG)
  - 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 2018 – 2020

## 1. Vorwort

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) 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 HGIG)

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

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist ein Instrument, 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 01.01.2018

(Die Auswertungen basieren auf dem unter Punkt 8 im Anhang vorliegenden Zahlenmaterial, das zum Stichtag 01.01.2018 am 13.12.2017 aus SAP gewonnen wurde.)

Zur Zeit 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 mit Mittelstufe, 5 mit Mittelstufe und Oberstufe)
- 3 Gymnasien (OG, MSO, FWS ESW)
- 8 Förderschulen (AWMS, Barbaraschule, FFS, HAS, HGS, Hirschbergschule, PMS, Pestalozzischule)
- 5 Berufliche Schulen (MSO, BS WIZ, BS ESW, BS Bebra, BS HEF)
- 2 Privatschulen (Freie Waldorfschule, Martin-Luther-Bekenntnisschule Alheim)

Dort unterrichten zum Stichtag 2.202 Lehrkräfte (Beamte/Beamtinnen/TVH-Beschäftigte), davon 1.476 weibliche Lehrkräfte (67,03 %) und 726 männliche Lehrkräfte. Unter den 1.879 verbeamteten Lehrkräften gibt es 1.283 Beamtinnen und 596 Beamte. Von den 323 Angestellten sind 193 weiblich und 130 männlich.

Die nachfolgenden Aussagen beziehen sich nur auf **verbeamtete Lehrkräfte**.

Der Frauenanteil in allen Schulformen liegt durchschnittlich bei 68,28 % (1.283 von 1.879). Schaut man sich die Zahl der in Teilzeit arbeitenden Lehrkräfte genauer an, so sind 92,31 % 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. Unter dem Aspekt der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird bei der Auswertung des Datenmaterials u.a. der Fokus auf die Teilzeitkräfte gerichtet, die die Beschäftigtenstruktur beeinflussen.

Auffällig ist, dass von den 494 Teilzeitbeschäftigten nur 15 Frauen Führungsaufgaben wahrnehmen. Das entspricht lediglich 3,04 %. Mit Führungsposition arbeitet ein Mann in Teilzeit (A15 Gymn.), ansonsten alle in Vollzeit.

Die nachfolgenden Angaben stützen sich auf die Ist-Analyse der Beamt\*innen mit dem Stichtag 01.01.2018 (siehe Punkt 8 im Anhang)

Schulformen	Summe	Langzeitabwesende (LA)			Teilzeit (TZ)		
		LA Summe	LAfam.	LAsont.	TZ Summe	TZbef.	TZ unb.
<b>Grundschulen</b>							
Lehrkräfte	496	53	49	4	183	170	13
Frauenanteil in Stellen	450	51	49	2	178	165	13
Frauenanteil in %	90,73	96,23	100,00	50,00	97,27	97,06	100,00
<b>Verbundschulen</b>							
Lehrkräfte	18	1	1	0	4	4	0
Frauenanteil in Stellen	16	1	1	0	4	4	0
Frauenanteil in %	88,89	100,00	100,00	0,00	100,00	100,00	0,00
<b>Gesamtschulen</b>							
Lehrkräfte	775	55	46	9	159	153	6
Frauenanteil in Stellen	479	47	44	3	142	139	3
Frauenanteil in %	61,81	85,45	95,65	33,33	89,31	90,85	50,00
<b>Gymnasien</b>							
Lehrkräfte	113	6	6	0	37	36	1
Frauenanteil in Stellen	67	6	6	0	33	33	0
Frauenanteil in %	59,29	100,00	100,00	0,00	89,19	91,67	0,00
<b>Förderschulen</b>							
Lehrkräfte	162	11	7	4	49	45	4
Frauenanteil in Stellen	123	9	7	2	42	41	1
Frauenanteil in %	75,93	81,82	100,00	50,00	85,71	91,11	25,00
<b>Berufliche Schulen</b>							
Lehrkräfte	315	9	6	3	62	59	3
Frauenanteil in Stellen	148	7	6	1	57	56	1
Frauenanteil in %	46,98	77,78	100,00	33,33	91,94	94,92	33,33
<b>Summe der Beamtinnen und Beamten</b>							
Lehrkräfte	1.879	135	115	20	494	467	27
Frauenanteil in Stellen	1.283	121	113	8	456	438	18
Frauenanteil in %	68,28	89,63	98,26	40,00	92,31	93,79	66,67

## 2.1. Grundschulen

Von den 496 Grundschullehrkräften sind 90,73 % weiblich. Männer sind hier deutlich unterrepräsentiert. Für sie scheint diese Schulform wenig attraktiv zu sein. Hier besteht dringend Handlungsbedarf.

In den Grundschulen liegt mit 35,89 % (178 von 496) der größte Anteil der in Teilzeit arbeitenden Lehrkräfte. 97,27 % der Teilzeitkräfte sind Frauen. Obwohl sich hier die meisten Teilzeitkräfte befinden, gibt es nur 7 Frauen in Führungsfunktionen mit reduzierter

Stundenzahl. Besonders in Grundschulen gibt es eine hohe Stundenverpflichtung und lediglich kleine Schulleitungsteams, so dass sich die Aufgaben auf wenige Schultern verteilen. In kleinen Grundschulen werden Schulleiter\*innen von Lehrkräften – meistens Frauen- zum Teil nur mit sehr geringen Deputatstunden unterstützt.

## **2.2. Verbundschulen**

An einer Verbundschule mit 18 unterrichtenden Lehrkräften sind 88,89% weiblich. 22,22% (4 von 18) der Bediensteten arbeiten in Teilzeit, davon sind 100,00 % Frauen. Die Schulleiterin arbeitet mit voller Stelle und die stellv. Schulleitung in Teilzeit.

## **2.3. Gesamtschulen**

An den Gesamtschulen arbeiten 775 Lehrkräfte, davon 479 Frauen (61,81 %). Die Anzahl der Teilzeitkräfte liegt bei 159 Bediensteten, das sind 20,52 %. Der Frauenanteil liegt hier bei 89,31 %. 3 Frauen haben eine Teilzeitstelle in Funktion und 18 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 59,29 %. 37 Lehrkräfte sind Teilzeitbedienstete, 89,19 % der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Nur 2 Frauen haben eine Teilzeitstelle in Funktion. 9 Frauen haben eine Beförderungsstelle, die sie in Teilzeit ausüben.

## **2.5. Förderschulen**

Von den 162 Lehrkräften sind 75,93 % weiblich, 30,25 % sind Teilzeitbedienstete, 85,71 % der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. 3 Frauen haben eine Teilzeitstelle in Funktion.

## **2.6. Berufliche Schulen**

In den Beruflichen Schulen sind 315 Lehrkräfte beschäftigt, der Frauenanteil beträgt 46,98 %. Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten beträgt 62 Lehrkräfte, davon sind 57 weiblich, das entspricht einem Frauenanteil in Teilzeit von 91,94 %. 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. Eine Funktionsstelleninhaberin nimmt derzeit die Möglichkeit des Ausgleichs zusätzlicher Unterrichtsverpflichtung wahr und

ist somit aus sonstigen Gründen langzeitabwesend. Unter den Beförderungsstellen haben 14 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 01.01.2018 (siehe Punkt 8 im Anhang)

Schulformen	Summe	Langzeitabwesende (LA)			Teilzeit (TZ)			Ersatzkräfte
		LA Summe	LA fam.	LA sonst.	TZ Summe	TZ bef.	TZ unb.	
<b>Grundschulen</b>								
Lehrkräfte	59	1	1	0	10	5	5	36
Frauenanteil in Stellen	49	1	1	0	6	4	2	30
Frauenanteil in %	83,05	100,00	100,00	0,00	60,00	80,00	40,00	83,33
<b>Verbundschulen</b>								
Lehrkräfte	3	0	0	0	0	0	0	3
Frauenanteil in Stellen	2	0	0	0	0	0	0	2
Frauenanteil in %	66,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	66,67
<b>Gesamtschulen</b>								
Lehrkräfte	104	2	1	1	34	1	33	58
Frauenanteil in Stellen	59	2	1	1	18	0	18	36
Frauenanteil in %	56,73	100,00	100,00	100,00	52,94	0,00	54,55	62,07
<b>Gymnasien</b>								
Lehrkräfte	11	0	0	0	2	0	2	9
Frauenanteil in Stellen	6	0	0	0	2	0	2	4
Frauenanteil in %	54,55	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	100,00	44,44
<b>Förderschulen</b>								
Lehrkräfte	52	1	1	0	5	4	1	22
Frauenanteil in Stellen	39	1	1	0	3	3	0	16
Frauenanteil in %	75,00	100,00	100,00	0,00	60,00	75,00	0,00	72,73
<b>Berufliche Schulen</b>								
Lehrkräfte	94	0	0	0	49	1	48	36
Frauenanteil in Stellen	38	0	0	0	18	1	17	16
Frauenanteil in %	40,43	0,00	0,00	0,00	36,73	100,00	35,42	44,44
<b>Summe der TVH Bediensteten</b>								
Lehrkräfte	323	4	3	1	100	11	89	164
Frauenanteil in Stellen	193	4	3	1	47	8	39	104
Frauenanteil in %	59,75	100,00	100,00	100,00	47,00	72,73	43,82	63,41

Im Schulamtsbereich Bebra sind 14,67 % TVH-Beschäftigte (323 von 2.202) in den verschiedenen Schulformen eingesetzt. 59,75 % der TVH-Beschäftigten sind weiblich. 89,00 % (89 von 100) der Teilzeitbeschäftigten haben unbefristete Verträge, hier liegt der Frauenanteil bei 43,82 %. Von den Frauen mit unbefristeten Verträgen arbeiten die meisten an den Gesamtschulen und an den Beruflichen Schulen.

Bei den Gesamtschulen ist eine Beförderungsstelle mit einer Frau (E 14) besetzt. In der Beruflichen Schule ist eine Beförderungsstelle mit einem Mann (E 14) besetzt.

In der Förderschule gibt es mehr befristete als unbefristete Teilzeitverträge. In den übrigen Schulformen überwiegt der Anteil der unbefristeten Teilzeitbeschäftigten. In den Beruflichen Schulen gibt es mehr Teilzeitkräfte als Vollzeitkräfte.

Sozialpädagog\*innen und Erzieher\*innen machen in den Grund- und Förderschulen einen Teil der Beschäftigten aus.

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 möglichst gering zu halten, um Planungssicherheit auch für die Zukunft zu erhalten. Offensichtlich werden die Menschen in den Schulen gebraucht, sowohl Männer als auch Frauen.



#### 4. Kurzanalyse, Stichtag 01.01.2018

### Frauenanteil an Führungspositionen in Schulen des Schulamtsbereiches des Staatlichen Schulamtes Bebra

Daten aus SAP, Stand 13.12.2017

Leider ist die Vorlage, in der die Daten der Ist-Analyse eingepflegt werden, so wie sie zur Zeit zur Verfügung steht, nur eingeschränkt aussagefähig, da in den Schulformen beispielsweise die stellvertretenden Schulleitungsstellen nicht dezidiert ausgewiesen sind, die je nach Schulform in unterschiedlichen Wertigkeiten besetzt sind. Ebenso sind die im Kommissariat besetzten Stellen nicht ausreichend kenntlich gemacht. Dadurch ist die Aussagefähigkeit des Datenmaterials nur mit Hilfe einer Aufbereitung durch weitere SAP-Abfragen sinnvoll verwendbar. Die unten aufgeführten Listen geben deshalb eine bessere Übersicht, in welchen Bereichen der Frauenförder- und Gleichstellungsplan nicht erfüllt ist. Dies gilt, wenn der Frauenanteil der besetzten Stellen unter 51% liegt.

Berufliche Schulen	gesamt	davon weiblich	Frauenanteil in %	Förderschulen	gesamt	davon weiblich	Frauenanteil in %
A 16	4	1	25,00	A 15 Schulleiter*in	3	3	100,00
A 15 Z	2	2	100,00	A 14 Z Schulleiter*in	2	1	50,00
A 15	15	4	26,67	A 14 Schulleiter*in	1	1	100,00
A 12 (Koordinator*in)	5	2	40,00	A 14 Z Konrektor*in	2	1	50,00
<b>Gesamt</b>	<b>26</b>	<b>9</b>	<b>34,62</b>	A 14 Konrektor*in	1	0	0,00
<b>Beförderungsstellen</b>				A 13 Z Stufenleiter*in	12	6	50,00
A 14 (OstR*in)	87	36	41,38	<b>Gesamt</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>57,14</b>
<b>Gymnasien</b>	<b>gesamt</b>	<b>davon weiblich</b>	<b>Frauenanteil in %</b>	<b>Grundschulen</b>	<b>gesamt</b>	<b>davon weiblich</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
A 16 Schulleiter*in	1	1	100,00	A 14 Schulleiter*in	13	9	69,23
A 15 Z Schulleiter*in	1	0	0,00	A 13 Z Schulleiter*in	18	12	66,67
A 15 Z stellv. Schulleiter*in	2	0	0,00	A 13 Schulleiter*in	14	12	85,71
A 15 stellv. Schulleiterin	1	1	100,00	A 12 Z stellv. Schulleiter*in	21	19	90,48
A 15 StD*in SLA	6	3	50,00	<b>Gesamt</b>	<b>66</b>	<b>52</b>	<b>78,79</b>
<b>Gesamt</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>45,45</b>				
<b>Beförderungsstellen</b>							
A 14 (OstR*in)	33	16	48,48				
<b>Gesamtschulen</b>	<b>gesamt</b>	<b>davon weiblich</b>	<b>Frauenanteil in %</b>	<b>Verbundschulen</b>	<b>gesamt</b>	<b>davon weiblich</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
A 16 Schulleiter*in	5	2	40,00	A 14 Schulleiter*in	1	1	100,00
A 15 Z Schulleiter*in	10	7	70,00	A 13 Z Konrektor*in	1	1	100,00
A 15 Z stellv. Schulleiter*in	5	2	40,00	<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100</b>
A 15 Z päd. Leitung	1	0	0,00				
A 15 stellv. Schulleiter*in	8	2	25,00				
A 15 StD*in SLA	10	1	10,00				
A 14 Z Führungsfunktion	1	0	0,00				
A 14 Führungsfunktion	44	24	54,55				
<b>Gesamt</b>	<b>84</b>	<b>38</b>	<b>45,24</b>				
<b>Beförderungsstellen</b>							
A 14 (OstR*in)	117	64	54,70				

## 5. Prognose für den Zeitraum 01.01.2018 bis 31.12.2020

Die Prognose für den ersten Dreijahreszeitraum basiert auf der Ermittlung der Gesamtzahl der Stellen. Die zur Zeit 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 frei werdenden 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	Frauenanteil in %
A 16	4	1	25,00
A 15 Z	2	2	100,00
A 15	15	4	26,67
A 12 (Koordinator*in)	5	2	40,00
<b>Gesamt</b>	<b>26</b>	<b>9</b>	<b>34,62</b>
<b>Beförderungsstellen</b>			
A 14 (OstR*in)	87	36	41,38

Perspektivisch ist die Entwicklung im Bereich der Beruflichen Schulen positiv zu sehen. Eine Schulleitungsstelle wird derzeit von einer Frau kommissarisch geführt, so dass diese zum Stichtag noch keine Berücksichtigung findet. Weiterhin befinden sich eine stellvertretende Schulleiterin und ein stellvertretender Schulleiter ebenfalls im Kommissariat. Hier ist der Frauenförder- und Gleichstellungsplan bereits erfüllt.

Bei den Studiendirektor\*innenstellen zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben (A 15) liegt der Frauenanteil zum Stichtag bei 26,67 %. Auch hier ist die Prognose positiv, zwei Frauen befinden sich derzeit im Kommissariat.

Bei den Beförderungsstellen (A14 Oberstudien\*rätinnenstellen) liegt der Frauenanteil bei 41,38 %. Aus dieser Gruppe könnten in den nächsten drei Jahren die zu besetzenden A15 Stellen bedient werden.

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

<b>Gymnasien</b>	<b>gesamt</b>	<b>davon weiblich</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
A 16 Schulleiter*in	1	1	100,00
A 15 Z Schulleiter*in	1	0	0,00
A 15 Z stellv. Schulleiter*in	2	0	0,00
A 15 stellv. Schulleiterin	1	1	100,00
A 15 StD*in SLA	6	3	50,00
<b>Gesamt</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>45,45</b>
<b>Beförderungsstellen</b>			
A 14 (OstR*in)	33	16	48,48

Bei den **Gymnasien** besteht Handlungsbedarf im Bereich der Schulleitungsstelle (A15 Z), dort ist zur Zeit keine Stelle mit einer Frau besetzt. In diesem Jahr wird diese Stelle voraussichtlich neu besetzt. Bei den Stellvertreter\*innenstellen ist bisher eine A15-Stelle mit einer Frau besetzt. Bei den übrigen A15 Stellen (Studiendirektor\*in zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben) ist der Frauenförder- und Gleichstellungsplan mit 50% ebenfalls noch nicht erfüllt.

Bei den A 14 Oberstudien\*rätinnenstellen ist der Frauenförder- und Gleichstellungsplan mit 48,48 % noch nicht erfüllt. Hier gilt es die bisher positive Entwicklung weiterhin voranzutreiben.

<b>Gesamtschulen</b>	<b>gesamt</b>	<b>davon weiblich</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
A 16 Schulleiter*in	5	2	40,00
A 15 Z Schulleiter*in	10	7	70,00
A 15 Z stellv. Schulleiter*in	5	2	40,00
A 15 Z päd. Leitung	1	0	0,00
A 15 stellv. Schulleiter*in	8	2	25,00
A 15 StD*in SLA	10	1	10,00
A 14 Z Führungsfunktion	1	0	0,00
A 14 Führungsfunktion	44	24	54,55
<b>Gesamt</b>	<b>84</b>	<b>38</b>	<b>45,24</b>
<b>Beförderungsstellen</b>			
A 14 (OstR*in)	117	64	54,70

Bei den **Gesamtschulen** besteht Handlungsbedarf bei den A 16 Schulleitungsstellen, den A 15 Z stellv. Schulleiter\*innenstellen, den A15 stellv. Schulleiter\*innen, den A 15 StD\*in SLA und den A14 Z Führungsfunktionen. Die A 15 Z päd. Leitung wird in Zukunft nicht mehr neu besetzt werden. Die Besoldungsgruppe A14 Führungsfunktion hat mit 54,55 % Frauenanteil den Frauenförder- und Gleichstellungsplan erfüllt. Ebenso wird in dieser Schulform der Frauenförder- und Gleichstellungsplan bei den Beförderungsstellen erfüllt.

Verbundschulen	gesamt	davon weiblich	Frauenanteil in %
A 14 Schulleiter*in	1	1	100,00
A 13 Z Konrektor*in	1	1	100,00
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100</b>

Bei der **Verbundschule** sind beide Leitungsstellen jeweils mit einer Frau besetzt.

Förderschulen	gesamt	davon weiblich	Frauenanteil in %
A 15 Schulleiter*in	3	3	100,00
A 14 Z Schulleiter*in	2	1	50,00
A 14 Schulleiter*in	1	1	100,00
A 14 Z Konrektor*in	2	1	50,00
A 14 Konrektor*in	1	0	0,00
A 13 Z Stufenleiter*in	12	6	50,00
<b>Gesamt</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>57,14</b>

Bei den **Förderschulen** sind die Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes weitgehend erfüllt, hier sollte weiterhin auf die Stabilisierung des Frauenanteils im Bereich der A14 Z, A14 und A13 Z Stellen geachtet werden. Handlungsbedarf besteht hier bei den A 14 Konrektor\*innenstellen.

Grundschulen	gesamt	davon weiblich	Frauenanteil in %
A 14 Schulleiter*in	13	9	69,23
A 13 Z Schulleiter*in	18	12	66,67
A 13 Schulleiter*in	14	12	85,71
A 12 Z stellv. Schulleiter*in	21	19	90,48
<b>Gesamt</b>	<b>66</b>	<b>52</b>	<b>78,79</b>

Da bei den **Grundschulen** der Frauenanteil bei den Lehrkräften bei 90,73 % liegt, ist es folgerichtig, dass hier auch der überwiegende Teil der Funktionsstellen mit Frauen besetzt ist.

## **6. Unterstützende Maßnahmen (§§ 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 8. Januar 2016 (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 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, 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 darauf zu achten, dass an den Beruflichen Schulen und an Gymnasien Beförderungsstellen mit Frauen besetzt werden, da hieraus potentielle Bewerberinnen für Funktionsstellen gewonnen werden können. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wurde für die Beruflichen Schulen, Gymnasien 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 der Frauenförder- und Gleichstellungsplan nicht erfüllt ist, ist zu prüfen, ob die Ausschreibung wiederholt werden soll.
- Bei der Verteilung der Oberstudienrät\*innenstellen 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 Einführungsveranstaltungen 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.
- Neu beauftragte Führungskräfte erhalten Unterstützung im Bereich des Konflikt- und Kommunikationsmanagements mit dem Ziel, dass das Rollenbewusstsein in der Führungsrolle geschärft wird und der konstruktive Umgang mit Konflikten in den verschiedenen Arbeitsfeldern erlernt und trainiert wird.

### 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 Rechnung getragen werden, sofern nicht zwingende dienstliche Verhältnisse dem entgegenstehen.
- 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 stattgegeben werden, sofern nicht zwingende dienstliche Verhältnisse dem entgegenstehen.
- Für Kolleginnen und Kollegen, die Elternzeit in Anspruch nehmen, ist darauf zu achten, dass sie an ihre frühere Schule/Stammschule zurückkehren können, sofern nicht zwingende dienstliche Verhältnisse dem entgegenstehen.
- 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 weiterzugehen.

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 ([www.schulamt-bebra.hessen.de](http://www.schulamt-bebra.hessen.de)) sind der Frauenförder- und Gleichstellungsplan und das HGLG eingestellt.

Bebra, 05. Februar 2018



Hannelore Seubert  
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für die Lehrkräfte

## **8. Anhang**

**Statistik: Ist-Analyse zum Stichtag 01.01.2018, Stand der Daten 13.12.2017**

**Abschätzung 2018 – 2020, Stand der Daten 13.12.2017**