

Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2018 - 2023

Verbale Beschreibung der Frauenförderung und Gleichstellung für die Jahre 2018-2023

Unterstützende Maßnahmen zur Frauenförderung und Gleichstellung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Gleichstellung von Frauen und Männern nach dem HGLG ist durchgängiges Leitprinzip des Staatlichen Schulamtes Frankfurt. Maßnahmen des Staatlichen Schulamtes, die konzeptionelle Arbeiten und Evaluationsvorgänge einschließen, werden auch unter dem Gesichtspunkt des Nutzens und der Auswirkungen auf Frauen und Männer, Mädchen und Jungen hinterfragt.

Auch die Personalräte sind durch das HPVG § 62 (1) 6 dazu verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen voranzutreiben.

Um eine Datengrundlage für Analysen zu haben, wird in allen Statistiken eine Differenzierung nach Männern und Frauen vorgenommen.

In Frankfurt hat mehr als die Hälfte der Einwohner einen Migrationshintergrund (ca. 51,2% - Stand 2016). Die vielfältigen Chancen, die durch die Heterogenität der Bevölkerung geboten sind, sollten sich vor allem auch bei Stellenbesetzungen im Bildungssystem widerspiegeln. Das Staatliche Schulamt Frankfurt wird dies im Sinne des AGG bei Stellen- und Funktionsstellenbesetzungen berücksichtigen.

1. Arbeitssituation

1.1 Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit und Arbeitszeitmodelle

Die enormen Veränderungen im Arbeitsfeld Schule wirken sich im SSA – Bezirk Frankfurt im besonderen Maße aus. Dies korreliert mit stetig steigenden Schülerzahlen und insgesamt recht knapper Ressourcenausstattung. Die zusätzliche Arbeitsbelastung für alle Lehrkräfte wie auch Mitgliedern von Schulleitungen betrifft einerseits den pädagogischen Bereich mit einer immer größer werdenden Heterogenität der Schülerschaft in allen Schulformen, besonders im Hinblick auf die inklusive Beschulung sowie Probleme durch Sprachbarrieren. Andererseits betrifft dies aber auch den verwaltungstechnischen Bereich, vor allem durch eine starke Zunahme administrativer Tätigkeiten. Darüber hinaus leidet der SSA-Bezirk Frankfurt unter zunehmenden Lehrkräftemangel, was die Situation besonders in Grund- und Förderschulen verschärft. Zudem stellt die oft unzureichende Betreuungssituation für die Kinder von Lehrkräften wie auch die Problematik des Wohnungs- und Immobilienmarktes im Rhein-Main-Gebiet eine weitere Hürde dar, Lehrkräfte zu halten bzw. anzuwerben.

Nach wie vor gilt die Teilzeitverfügung. Den Schulen wird empfohlen, ein passgenaues Teilzeitkonzept für die jeweilige Schule zu erarbeiten.

Immer noch arbeiten überwiegend Frauen in Teilzeit. Von 1979 Lehrkräften aller Schulformen (einschl. Funktionsstellen), die in Teilzeit arbeiten, sind 1739 Frauen - das entspricht einem Anteil von 87,9% - demgegenüber arbeiten nur 240 Männer in Teilzeit.

1.2 Neueinstellungen und schulbezogene Stellenausschreibungen

Bei Neueinstellungen besteht insgesamt kein Förderbedarf für Frauen, selbst an gewerblich-technischen beruflichen Schulen ist die Frauenquote in den letzten Jahren im Mittel auf 43% gestiegen. Im Grundschulbereich liegt die Frauenquote bei Neueinstellungen für die Jahre 2013-2017 im Durchschnitt bei 90 %. Hier gilt es Maßnahmen zu entwickeln, um diesem Trend entgegen zu wirken.

1.3 Versetzungen

Dem Versetzungsantrag einer Lehrkraft, die aus familiären Gründen den Schulamtsbezirk wechseln will, soll nach Möglichkeit stattgegeben werden. Es gilt das Prinzip „Versetzung vor Einstellung“. Der besonderen Frankfurter Situation ist geschuldet, dass deutlich mehr Anträge auf Ausversetzungen als Einversetzungen gestellt werden, welche die Situation der bleibenden Arbeitskräfte wiederum belastet. Aus diesem Grund ist die Einzelfallprüfung unerlässlich.

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

1.4. Beurlaubung aus familiären Gründen und Elternzeit

Für die Kolleginnen und Kollegen, die Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung beenden, bleibt die bisherige Schule während der Dauer der Beurlaubung die Stammdienststelle. 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 der Familienarbeit und der Kinderbetreuungsproblematik zu ermöglichen.

Unter den 714 Personen, die in der Zeit von Januar 2017 bis Dezember 2017 in Elternzeit waren, waren 80 Männer, das entspricht 11,2%, die Quote entspricht damit der für 2016 wahrgenommenen Elternzeiten. Einschränkend muss gesehen werden, dass ein großer Teil der Männer nicht mehr als einen Monat am Stück Elternzeit in Anspruch genommen hat.

Die Vertretung der Lehrerinnen in Mutterschutz und der Lehrkräfte in Elternzeit wird über TV-H-Verträge oder das Ausbringen von Leerstellen und Lehrerstellen als Mobile Vertretungsreserve gesichert.

Das Staatliche Schulamt informiert die Kolleginnen und Kollegen an den Schulen über die Möglichkeiten und Bedingungen der Teilzeitarbeit während der Elternzeit, die im Einzelfall grundsätzlich auch in einem anderen Schulamtsbereich möglich ist.

Bislang können hessische Lehrkräfte nur im Umfang von mindestens 15/41 Stunden im Beamtenverhältnis beschäftigt werden. Diese Stunden sind analog auf die Lehrerstunden umzurechnen.

Die Beurlaubung aus familiären Gründen, die nicht nur der Versorgung von Kindern, sondern gerade bei älteren Lehrkräften der Pflege von Familienmitgliedern dient, wird mehrheitlich von Frauen in Anspruch genommen. Von 59 solcher Beurlaubungen im Jahr 2017 wurden 4 von Männern (= 6,8%) in Anspruch genommen.

2. Netzwerk von Ansprechpartnerinnen für Frauen- und Gleichstellungsfragen an den Schulen

Das Netzwerk der Ansprechpartnerinnen für Frauen- und Gleichstellungsfragen an den Frankfurter Schulen dient dazu, der Geschlechterfrage an den Schulen ein größeres Gewicht zu geben, besonders durch konstruktive Anregungen im Bereich Personalentwicklung. Es dient aber auch der effizienteren Gestaltung definierter verwaltungsrechtlicher Abläufe. Die Ansprechpartnerinnen für Frauen- und Gleichstellungsfragen treffen sich regelmäßig (1-2 mal pro Schuljahr) und besprechen besonders aus Frauen- und Gleichstellungssicht relevante Fragen. Dabei werden primär Themen wie Frauenförderung, Gleichstellung, Arbeitsbedingungen, aber auch unterrichtsrelevante Aspekte behandelt.

Der Kontakt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für Lehrkräfte zu den einzelnen Schulen wird durch diese Treffen intensiviert und die Arbeit auf beiden Ebenen koordiniert.

Personelle Veränderungen im Netzwerk werden jeweils neu besetzt. Besonders für den Grundschulbereich werden weiterhin Ansprechpartnerinnen für Frauen- und Gleichstellungsfragen gesucht. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Frankfurter Lehrkräfte ist dabei auf die Unterstützung und die Zusammenarbeit mit den einzelnen Schulleitungen angewiesen.

3. Berufliche Weiterentwicklung

3.1 Besondere Aufgaben

Nach §17 (5) der Dienstordnung kann die Schulleiterin / der Schulleiter Lehrkräften besondere Aufgaben übertragen.

Da diese Aufgaben als die Karriere fördernde Maßnahmen zu werten sind, die zum Beispiel bei Bewerbungen für Funktionsstellen oder Beförderungen eine Rolle spielen können, ist im Besonderen darauf zu achten, dass bei der Verteilung Frauen und Männer in gleichem Maße berücksichtigt werden. Dabei sollen die Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass die Grundsätze der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingehalten werden.

Da die Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Lehrkräfte gemäß dem oben genannten Paragraphen gefordert ist, soll der Fokus auf die entsprechende Umsetzung gelegt werden. Insbesondere sollen die Ansprechpartnerinnen für Frauen- und Gleichstellungsfragen an Schulen in der Diskussion um die Aufgabenverteilung an den Schulen gehört werden.

3.2 Beförderungen

Beförderungen gehören zu den Grundlagen für eine spätere erfolgreiche Bewerbung um eine Funktionsstelle, vor allem aufgrund des Kriteriums Laufbahnvorteil. Es ist weiterhin darauf zu achten, dass Frauen im Verhältnis ihrer zahlenmäßigen Repräsentanz im Kollegium zu Oberstudienrätinnen ernannt werden, um ihre Chancengleichheit für eventuelle Bewerbungen zu wahren.

Die Beförderung zur Oberstudienrätin und zum Oberstudienrat ist an die Übernahme von zusätzlichen Aufgaben, die im schulischen Interesse liegen, gebunden.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wird mittlerweile im Bereich der A14 Stellen in nahezu allen Schulformen erfüllt.

An folgenden Maßnahmen muss festgehalten werden, um diese Entwicklung auch in Zukunft halten zu können:

Die Statistiken zur Übersicht über die Verteilung der A14-Stellen weisen die Verteilung auf Lehrerinnen und Lehrer aus.

- Die Dezernentinnen und Dezernenten weisen die Schulleiterinnen und Schulleiter in Einzelgesprächen auf ihre Verantwortung zur Frauenförderung hin.
- Die Schulleiterinnen und Schulleiter nennen konkrete Maßnahmen, wie sie Kolleginnen auf die Übernahme von zusätzlichen Aufgaben vorbereiten. Hier sollen die Ansprechpartnerinnen für Frauen- und Gleichstellungsfragen stärker einbezogen werden (Siehe Absatz 3.1).
- In Beratungsgesprächen bezüglich der Karriereplanung werden Frauen und Männer entsprechend ihrer zahlenmäßigen Repräsentanz im Kollegium berücksichtigt.
- Schulleiterinnen und Schulleiter beziehen in die Diskussion um die Aufgabenverteilung und um die Inhalte und Formulierungen der Ausschreibungstexte die Ansprechpartnerinnen für Frauen- und Gleichstellungsfragen und die Personalräte an ihrer Schule ein.
- Es wird auf die Möglichkeit hingewiesen, Beförderungsstellen für zwei Personen auszuschreiben, die mit der halben Stundenzahl arbeiten.
- Auf Schulleiterdienstversammlungen werden diese Maßnahmen vorgestellt.

Ziel ist hier weiterhin, dass Frauen wie auch Männer entsprechend ihrer zahlenmäßigen Repräsentanz im Kollegium in den Beförderungsstellen vertreten sind.

3.3 Funktionsstellen

Im Bereich des Staatlichen Schulamts Frankfurt sind jährlich ca. 100 Funktionsstellen zu besetzen.

Da laut Einstellungserlass des HKM vom 08.01.2016 bei der Auswahl- und Stellenbesetzung von Funktionsstellen vordergründig nach Aktenlage zu entscheiden ist, wird besonders darauf hingewiesen, dass grundsätzlich das Prinzip der Bestenauslese gilt.

Dabei ist die Leistung von Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit als vorteilhaftes Kriterium, für eine Auswahl unter ansonsten in etwa gleich gut Qualifizierten, einzustufen (vgl. §11 (1) HGIG u. §10 HBG).

Eine Möglichkeit ein objektives Bild der Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber zu erhalten, stellt nach wie vor das Überprüfungsverfahren dar. Fragen zu Genderaspekten sind fester Bestandteil dieser Verfahren.

Die Genderkompetenz der Bewerberinnen und Bewerber ist zudem fester Bestandteil der Dienstlichen Beurteilung.

Im Rahmen der Personalentwicklung werden am SSA weitere Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen einbezogen. Als konkrete Maßnahmen sind zu nennen:

- Beratung und Ermutigung von Lehrerinnen durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Lehrkräfte sowie die Dezernentinnen und Dezernenten
- gezielte Beratung der Kolleginnen durch Schulleiterinnen und Schulleiter in Beratungsgesprächen
- Gezielte Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen eines Fortbildungsportfolios zur Förderung und Befähigung von Frauen zur Übernahme von Funktionsstellen

3.4 Arbeitsbedingungen in Funktionsstellen

Einer der Gründe für die Nichterfüllung des Frauenförderplanes 2013-2017 im SSA Frankfurt sind die zum Teil sehr belastenden Arbeitsbedingungen in den Funktionsstellen.

Wie im gesamten Arbeitsfeld Schule nehmen die Arbeitsverdichtung in den Funktionsstellen in den letzten Jahren drastisch. Die Schulleitungsmitglieder müssen sich mit einer Vielzahl ständig hinzukommender Aufgaben auseinandersetzen. Es werden viele pädagogische Entwicklungen (Schulprogrammarbeit, Inklusion, Digitalisierung, Erstellen von Curricula, Evaluationen, Zertifizierungen u.a.) sowie administrative Veränderungen (Selbständige Schulen, Dokumentation u.a.) gleichzeitig angestoßen, die häufig nur unzureichend entlastet werden. Gerade Frauen, die zum großen Teil noch Familienarbeit zu leisten haben (aber auch Männer in ähnlicher Situation), sehen in diesen Arbeitsbedingungen einen Hinderungsgrund, sich auf eine Funktionsstelle zu bewerben.

Eine besondere Situation herrscht in Grundschulen:

In diesem Bereich, in dem etwa 90% Frauen arbeiten (in Frankfurt 91,3%), lassen sich für Funktionsstellen sehr schwer Interessentinnen finden. Durch die große Arbeitsbelastung, die niedrigste Besoldung und zu wenig Entlastung sind die Funktionsstellen unterhalb A14 sehr unattraktiv. Erste Fortschritte sind durch das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz mit der Besoldungserhöhung um eine halbe Stufe für die Stellen für Schulleiterinnen und Schulleiter gemacht worden. Für die Stellen der Konrektorinnen und Konrektoren ist die Anhebung für den 01.08.2018 verfügt.

Für alle Schulformen gilt: Die durch das Gesetz gegebene Möglichkeit, eine Funktionsstelle in Teilzeit bzw. geteilt (Jobsharing) auszuüben, wird weiterhin nur selten in Anspruch genommen bzw. ermöglicht. Dies ist auch der bislang mangelnden Ausgestaltung der Umsetzung geschuldet. Aktuell arbeiten 36 Frauen und 4 Männer in verschiedenen Schulleitungsfunktionen in allen Schulformen reduziert. Die Anzahl der Funktionsstellen (A14) in Teilzeit – aktuell 173 von 390 Frauen und 23 von 332 Männern – zeigt, dass hier ein großes Potenzial für Funktionsstellen liegt. Gerade Frauen würden diese Möglichkeit gerne in Anspruch nehmen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser gewährleisten zu können. Auch hier zeigt sich die Notwendigkeit seitens des Hessischen Kultusministeriums praktikable Modelle zu entwickeln.

4. Fortbildung

Das Staatliche Schulamt schafft durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen ein Fortbildungsportfolio, welches zur Förderung und Befähigung auf die Übernahme von Funktionsstellen vorbereitet.

Das Modell zur verbindlichen Qualifizierung für zukünftige Schulleiterinnen und Schulleiter (QSH) kann eine sinnvolle Vorbereitung zur Qualifizierung darstellen, allerdings ist auf eine anzustrebende Geschlechtergerechtigkeit und entsprechend ausreichend Teilnahmeplätzen zu achten.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte organisiert regelmäßig Treffen innerhalb des Netzwerkes der Ansprechpartnerinnen für Frauen- und Gleichstellungsfragen.

Kolleginnen und Kollegen, die an einer Fortbildung teilnehmen, werden informiert, dass die Möglichkeit besteht, für die durch die Fortbildung entstehenden Kinderbetreuungskosten einen Zuschuss zu erhalten.

6. Ausblick

Obwohl in den Kollegien an den Frankfurter Schulen mittlerweile mehrheitlich Frauen arbeiten, (bis auf wenige Ausnahmen) brauchen Frauen weiterhin besondere Unterstützung, um in Funktionsstellen zu gelangen. Das Ziel muss sein, dass Frauen in allen Führungspositionen mindestens zu 50% vertreten sind. Gerade in dieser Situation hat das Staatliche Schulamt die Aufgabe darauf zu achten, den begonnenen Weg der Frauenförderung konsequent weiter zu gehen. In besonderem Maße gilt das auch für das Interesse, den Anteil von Männern bei Einstellungen vor allem im Grundschulbereich zu erhöhen.

Frankfurt /M. 25.10.2018