



Gleichstellungsplan 2026-2030

für die öffentlichen Schulen und Zentren für
schulpraktische Lehrkräfteausbildung im
Regierungsbezirk Düsseldorf





Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Vorwort | 2 |
| I. Der gesetzliche Rahmen | 3 |
| I.1 Geltungsbereich | 3 |
| I.2 Gesetzesgrundlagen | 3 |
| I.3 Gleichstellung in der Bezirksregierung Düsseldorf Abtl. Schule | 4 |
| I.4 Gleichstellung in der Schulaufsicht | 4 |
| I.5 Gleichstellung in der Schule | 5 |
| II. Frauen in Führungspositionen – Schulleitung | 8 |
| II. 1 Förderschulen, Grundschulen, Hauptschulen | 8 |
| II. 2 Realschulen | 20 |
| II. 3 Gymnasien und Weiterbildungskollegs | 23 |
| II. 4 Gesamtschulen, Sekundarschulen sowie PRIMUS-Schule | 32 |
| II. 5 Berufskollegs | 43 |
| III. Optionales | 49 |
| III.1 Schwerbehinderte und gleichgestellte Lehrkräfte | 49 |
| III.2 Die Schulleitungsqualifizierung (SLQ) und das Eignungsfeststellungsverfahren (EFV) | 50 |
| III.3 Gleichstellung an Zentren für schulpraktische Lehrkräfteausbildung (ZfsL) | 54 |
| III.4 Geschlechtersensible Bildung | 57 |
| III. 5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie | 60 |
| Zum Schluss | 61 |
| Anhang: Übersicht Gleichstellung in den Schulamtsbezirken | 62 |





Vorwort

Der hier vorliegende Gleichstellungsplan 2026-2030 für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen im Regierungsbezirk Düsseldorf schließt an den ersten *Gleichstellungsplan 2021-2025* der in der Tradition des siebten Frauenförderplans stand, an. Die Zielsetzung für die Erstellung basiert auf dem Landesgleichstellungsgesetz: „[Dieses] verfolgt eine doppelte Zielsetzung: Beseitigung von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und spiegelt somit eine anzustrebende gesellschaftliche Entwicklung wider.

Der Gleichstellungsplan stellt ein zentrales Steuerungsinstrument dar, denn er dokumentiert den aktuellen Stand, ermöglicht den Beteiligten daraus Schlüsse für ihr weiteres Handeln zu ziehen und Maßnahmen zur Zielerreichung zu entwickeln. Ziel ist es, eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen abzubauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Von daher beinhaltet Teil II der nun folgenden Ausführungen die Darstellung des Frauenanteils in den Gesamtkollegien der unterschiedlichen Schulformen sowie ihren Anteil in den Einstiegs- und Schulleitungsämtern. Die erhobenen Zahlen werden als Grundlage für schulformspezifische sowie schulformübergreifende Maßnahmen verwendet. Die möglichen Maßnahmen werden nicht abschließend aufgeführt, sondern mögen durch die Handelnden auf den unterschiedlichen Ebenen in den kommenden Jahren gerne ergänzt und mit Leben gefüllt werden.

Teil III des hier vorliegenden Gleichstellungsplans geht auf unterschiedliche zu ergänzende Aspekte im Sinne der Gleichstellung sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein. Auch hier können die dargestellten Aspekte und Gedanken – insbesondere mit Blick auf die Entwicklung hin zu einer gendersensiblen Gesellschaft – nur einen Hinweis auf mögliche Maßnahmen und Handlungsfelder darstellen.

Ich hoffe, dass sie als Impulse für die weitere Entwicklung des Lebensraums Schule dienen. Dieser kann sicherlich als Keimzelle von gesellschaftlichem Zusammenleben einen wichtigen Beitrag zu einem diskriminierungsfreien und respektvollen Miteinander leisten. Daher wünsche ich Ihnen, liebe Leserinnen und liebe Leser, liebe Kolleginnen und liebe Kollegen, dass Sie diesen Gleichstellungsplan als Dokumentation der aktuellen Situation einerseits und als Inspiration für Ihr Denken und Handeln im Sinne einer geschlechtergerechten und vielfältigen Gesellschaft andererseits begreifen.

Ich danke Ihnen hiermit im Voraus für Ihr Engagement im Sinne einer erfolgreichen Umsetzung!

Düsseldorf, im Dezember 2025

Sylvia Wimmershoff

Sylvia Wimmershoff, Leiterin der Schulabteilung





I. Der gesetzliche Rahmen

I.1 Geltungsbereich

Der fortgeschriebene Gleichstellungsplan der Schulabteilung der Bezirksregierung Düsseldorf gilt für den Zeitraum vom 01.01.2026 bis zum 31.12.2030. Die Datenerhebung erfolgte im Januar des Jahres 2025.

Der Gleichstellungsplan ist ein wertvolles Instrument, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu dokumentieren und Anregungen zu Verbesserungsoptionen zu geben. Er dokumentiert neben den Personalzahlen in Leitungsfunktionen aller Schulformen auch die Verteilung von Frauen und Männern im Rahmen einer Schwerbehinderung, die Verteilung innerhalb der Fachleitungen der Zentren für schulpraktische Lehrkräfteausbildung (ZfsL) und die Verteilung in der Leitungsqualifizierung.

I.2 Gesetzesgrundlagen

Das „Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen“ (Landesgleichstellungsgesetz – LGG¹) unterstützt die Forderung des Grundgesetzes nach der aktiven Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz). Es dient einerseits dazu, Frauen im öffentlichen Dienst in NRW zu fördern und Nachteile zu beseitigen. Andererseits soll es helfen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten zu verbessern.

Um diese Zielsetzung zu erreichen, müssen u.a. entsprechende Zahlen regelmäßig in Gleichstellungsplänen erhoben werden.

Gemäß § 5 Abs. 1 LGG erstellt jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten einen Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren. Das LGG gilt für alle öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen, darunter auch alle öffentlichen Schulen. Die Bezirksregierung Düsseldorf ist zuständig für die Personalangelegenheiten der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen im Regierungsbezirk Düsseldorf und deshalb für die Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans verantwortlich.

Das Gesetz ist für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in den Landesbehörden, den Gemeinden etc. verbindlich. Sein Ziel ist es, Rechtssicherheit zu schaffen und Förderkonzepte für die Gleichstellung zu legitimieren.

Die Bezirksregierung Düsseldorf kommt diesem Auftrag mit der Vorlage dieses fortgeschriebenen Gleichstellungsplans nach.

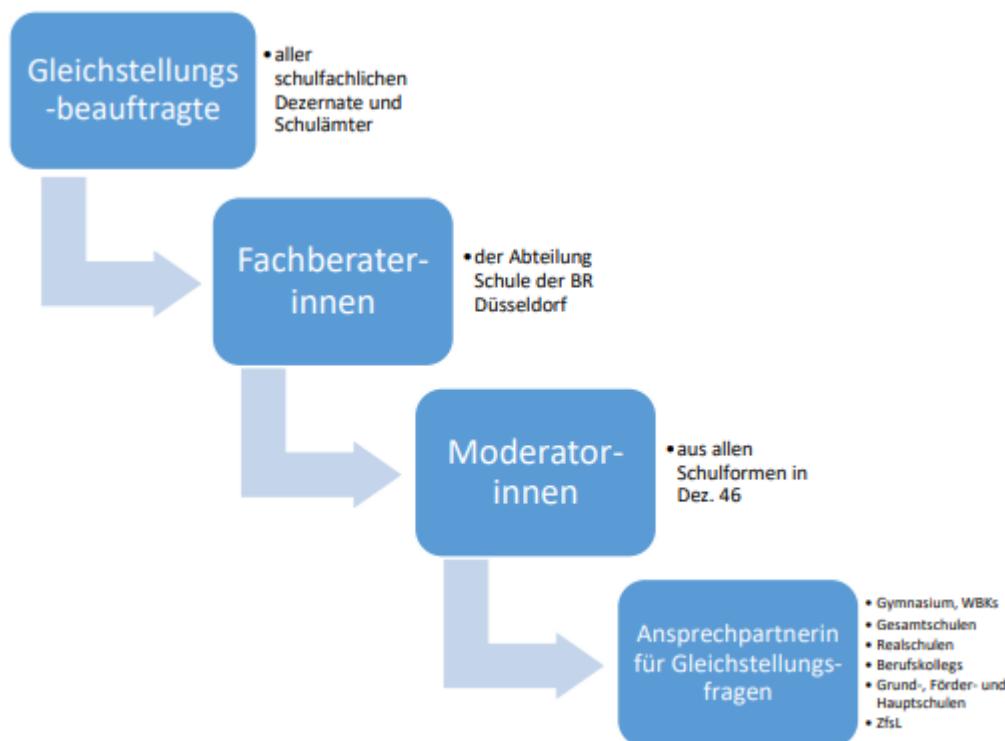
¹ Landesgleichstellungsgesetz

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242





I.3 Gleichstellung in der Bezirksregierung Düsseldorf Abtl. Schule



I.4 Gleichstellung in der Schulaufsicht

Gleichstellungsbeauftragte (GB)

Das LGG sieht die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten in allen Dienststellen von mindestens 20 Beschäftigten zwingend vor (§ 15 Abs. 1 Satz 1 LGG).

Die Bezirksregierung Düsseldorf hat in der Abteilung 4, der Schulabteilung, für jede Schulform eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Vertreterin aus dem Kreis der jeweiligen schulfachlichen Dezernentinnen bestellt. Die Tätigkeit wird als eine zusätzliche Generale gewertet. Des Weiteren wird eine Gleichstellungsbeauftragte für Dezernat 46 (Lehrkräfteaus- und -fortbildung) bestellt.

Diese Gruppe der Gleichstellungsbeauftragten trifft sich in regelmäßigen Abständen, um gleichstellungsrelevante Themen zu erörtern und entsprechende Qualitätsstandards für ein abgestimmtes Handeln in ihrem Bereich zu beschließen. Beratend sind auch Vertreterinnen aus dem Dezernat 47 und 4Q vertreten, Dezernat 48 wird bei Bedarf angesprochen.

In der unteren Schulaufsicht sind Schulrätinnen als Gleichstellungsbeauftragte für die einzelnen Schulämter bestellt, die somit für den Bereich der Grund-, Haupt- und Förderschulen zuständig sind.





Die Fachberaterinnen für Gleichstellungsfragen der Bezirksregierung Düsseldorf unterstützen die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten aller Schulformen und koordinieren die Gleichstellungsarbeit in der Schulabteilung. Sie organisieren die regelmäßigen Treffen der Arbeitsgruppe und sind verantwortlich für die interne Kommunikation und Umsetzung beschlossener Arbeitsaufträge und unterstützen und koordinieren die Erstellung des Gleichstellungsplans maßgeblich.

I.5 Gleichstellung in der Schule

Die Wahrnehmung der Aufgaben nach dem LGG an den einzelnen Schulen obliegt der Schulleitung, bzw. an den ZfsL der entsprechenden Leitung. Nach § 1 Abs. 3 LGG sind sie dafür verantwortlich, die Gleichstellung an ihrer Schule sicherzustellen. In dem Runderlass „Zuständigkeit für Personalangelegenheiten der Tarifbeschäftigte im Geschäftsbereich des Ministeriums für Schule und Bildung“ (BASS 10-32 Nr. 32²) und der Verordnung über beamtenrechtliche und disziplinarrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des für den Schulbereich in Nordrhein-Westfalen zuständigen Ministeriums (ZustVO Schule NRW - BASS 10-32 Nr. 44³) werden den Leitungen Aufgaben der bzw. des Dienstvorgesetzten übertragen.

Die Aufgaben und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten werden im Rahmen der an die Schulleitung übertragenen Dienstvorgesetztaufgaben gem. § 15a Abs. 1 LGG von der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG) wahrgenommen.

Darüber hinaus gibt es optional erweiterte Aufgaben für Schulleitungen, die am Modellprojekt „Selbstständige Schule“ teilgenommen haben, und denen bereits Aufgaben erweiterter Dienstbefugnisse auf Antrag im Einvernehmen mit der Schulkonferenz übertragen worden sind (vgl. ZustVO Schule NRW). Die Leitung prüft im Vorfeld selbst die Gleichstellungsrelevanz in den entsprechenden Personalentscheidungsverfahren, unterrichtet die AfG (s. unten) frühzeitig und gibt ihr Gelegenheit zur Stellungnahme noch vor der Beteiligung des Lehrerrats. Diese Pflichtbeteiligungen sind zu dokumentieren. Hierzu können auch standardisierte Vorlagen, z. B. des Ministeriums für Schule und Bildung oder Kooperationsvereinbarungen genutzt werden.

Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG)

Die AfG berät und unterstützt die Schulleitung entsprechend der Delegation der gleichstellungsrechtlichen Beteiligung an Personalentscheidungen. Ihre Beteiligung bei Personalentscheidungen ist verpflichtend. Fehlt diese, ist die Maßnahme anfechtbar. Ihre Bestellung hat formalrechtliche Bedeutung, weil sie an der Einzelschule die Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten wahrnimmt (§ 15a LGG).

² BASS 10-32 Nr. 32 <https://bass.schule.nrw/18188.htm>

³ BASS 10-32 Nr. 44 <https://bass.schule.nrw/18167.htm>





Entsprechend ihrer gleichstellungsrelevanten Pflichtbeteiligungen, z. B. als geborenes Mitglied in Personalauswahlverfahren,

- ist sie Teil der Verwaltung und keine Vertreterin des Kollegiums,
- hat sie Einsichtsrecht in Akten oder Bewerbungsunterlagen,
- hat sie unmittelbares Vortragsrecht,
- kann sie sich ohne Einhaltung des Dienstweges an die Schulaufsicht und die zuständige Gleichstellungsbeauftragte wenden,
- ist sie weisungsfrei in der Beurteilung der Gleichstellungsrelevanz,
- hat sie Widerspruchsrecht in Gleichstellungsangelegenheiten. Generell gilt das Benachteiligungsverbot.

Über ihre Pflichtbeteiligung hinaus kann sie gleichstellungsrelevante **weitere** schulische Handlungsfelder je nach Priorisierung und Ressourcen wählen, wie z. B.:

- Information und Beratung des Kollegiums zu gleichstellungsrelevanten Fragestellungen,
- Vermittlung in Konfliktfällen auf Wunsch der Betroffenen,
- Stärkung von Lehrerinnen hinsichtlich ihrer Laufbahn- und Karriereplanung,
- Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie insbesondere bei Teilzeitbeschäftigung,
- Beratung der Schulleitung zur Klassenbildung und Unterrichtsverteilung
- Integration von Lehrkräften aus familienbedingter Beurlaubung, u. v. m.

Auch in den ZfsL gibt es AfG. Sie werden von der Konferenz des Zentrums bestellt (§ 15a Abs. 2 LGG).

Den Leitungen der Zentren – ähnlich wie bei den Regelungen für Schulen – sind bestimmte Dienstvorgesetztenentscheidungen übertragen worden (§ 5 ZustVO Schule NRW). Bei diesen hat eine gleichstellungsrechtliche Pflichtbeteiligung zu erfolgen, die von der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen des Zentrums übernommen werden kann.

Da bisher eine entsprechende ausdrückliche gesetzliche Übertragung der gleichstellungsrechtlichen Beteiligungsaufgabe auf die AfG am ZfsL fehlt, muss die zuständige Bezirksregierung diese ausdrücklich damit beauftragen (§ 5 Abs. 2 ZustVO Schule NRW). Erst dann ist die Beteiligung an den genannten Dienstvorgesetztenentscheidungen eine Pflichtaufgabe der AfG. Ansonsten muss die gleichstellungsrechtliche Beteiligung weiterhin durch die zuständige Gleichstellungsbeauftragte der Bezirksregierung aus dem Dezernat 46 wahrgenommen werden.





Als Arbeits- und Rechtsgrundlage sind diese Vorgaben in einer Handreichung des Ministeriums für Schule und Bildung in NRW zusammengefasst und kommentiert nachzulesen.⁴

Um die aktuellen und wiederkehrenden Themen der Gleichstellung dauerhaft an den Schulen zu implementieren, werden entsprechende Fortbildungsangebote für die AfG in jedem Schuljahr angeboten. Planung und Durchführung dieser Angebote sind die Aufgaben der zuständigen Fachleitung sowie der Moderatorinnen des Dezernates 46.

⁴ https://www.schulentwicklung.nrw.de/referenzrahmen/rr_datei_download.php?dateiid=3539





II. Frauen in Führungspositionen – Schulleitung

II. 1 Förderschulen, Grundschulen, Hauptschulen

Förderschule

Die nun folgenden Übersichten zeigen, wie sich der Anteil von Frauen in den Kollegien der Förderschulen im Regierungsbezirk Düsseldorf im Verhältnis zum Anteil von Frauen in Führungs- bzw. hier Schulleitungsfunktionen darstellt. Denn es ist lt. LGG der wesentliche Auftrag, zu prüfen, ob eine Diskriminierung aufgrund des weiblichen Geschlechts vorliegt, die sich dadurch erkennen ließe, dass Frauen in Führungs- bzw. Leitungsstellen unterrepräsentiert wären (siehe hierzu die Erläuterungen zum Landesgleichstellungsgesetz des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes NRW unter Beteiligung der Kommunalen Spitzenverbände NRW aus 2018, p. 3 Absatz 1 §1 „Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze“).

| 01 – 2021 | | 01 - 2025 | | |
|---|--|--|--|---|
| Gesamtanteil Frauen: 76,1 % (3615) | | Gesamtzahl der Beschäftigten 5152 | Anzahl der Frauen: 4043 | Prozentualer Anteil von Frauen 78,48 % |
| | | Gesamtzahl Beschäftigte Teilzeit 35,33 % (1820) | Anzahl der Frauen in Teilzeit: 1759 | Prozentualer Anteil Frauen in Teilzeit 34,14 % |
| Einstiegsamt | | | | |
| Prozentualer Anteil von Frauen 78,05 % | | Gesamtzahl der Sonderpädagoginnen und Sonderpädagogen 3976 | Anzahl der Frauen 3199 | Prozentualer Anteil von Frauen 80,46 % |
| Stellvertretende Schulleitung | | | | |
| Prozentualer Anteil von Frauen A14: 65,6 % A15: 0 % | | Gesamtzahl der Lehrkräfte A14: 84 A15: 1 | Anzahl der Frauen A14: 55 A15: 0 | Prozentualer Anteil von Frauen 65,48 % 0 % |





| | | | |
|--|---|--|---|
| | Gesamtzahl Lehrkräfte Teilzeit: 7,06 % (A14: 6) | Anzahl der Frauen in Teilzeit: A14: 5 | Prozentualer Anteil Frauen in Teilzeit: 5,88 % |
| Schulleitung | | | |
| Prozentualer Anteil von Frauen A14: 66,7 % A15: 50 % A16: 100 % | Gesamtzahl der Lehrkräfte A14: 13 A15: 84 A16: 1 | Anzahl der Frauen A14: 8 A15: 41 A16: 1 | Prozentualer Anteil von Frauen 61,45 % 48,81 % 100 % |
| | Gesamtzahl Lehrkräfte Teilzeit: 7,06 % (A15: 6) | Anzahl der Frauen in Teilzeit: A15: 5 | Prozentualer Anteil Frauen in Teilzeit: 5,88 % |

Fakten:

Aus dieser Zusammenstellung wird erkennbar, dass aktuell der Anteil von Frauen in Schulleitungsfunktionen leicht rückläufig ist und immer noch unter dem Anteil von Frauen im Gesamtkollegium liegt. Dem im LGG verankerten Ziel jedoch, der Anteil von Frauen in Leitungs- und Führungspositionen möge 50 % ausmachen, übertrifft die Besetzungsquote an der Schulform Förderschule im Jahr 2025 mit Blick auf die Schulleitungsfunktion im Jahr 2025 deutlich.

Der Anteil aller Lehrkräfte, die in Förderschulen in Teilzeit tätig sind, liegt bei einem guten Drittel (35,33 %). Der Anteil von Teilzeitbeschäftigte in Schulleitungsfunktionen hingegen ist deutlich geringer (5,88 % - 7,06 %). Den überwiegenden Anteil von Teilzeitbeschäftigte machen Frauen aus.

Maßnahmen:

Aus letztgenannter Feststellung leitet sich ab, dass die Besetzung von Funktionsämtern in der „Ermutigung der Bewerbung von weiblichen Lehrkräften“ durch vorhandene Funktionsstelleninhaberinnen und -haber sowie die schulfachliche Aufsicht erfolgen sollte. Außerdem wäre der Ausbau von unterstützenden Maßnahmen zur Wahrnehmung von Funktionsstellen in Teilzeit sinnvoll, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherstellen zu können.

Eine Intensivierung der bislang üblichen Maßnahmen wie u.a. eine geschlechtsneutrale Ausschreibung, die begleitende Ermutigung von engagierten und fähigen weiblichen Lehrkräften durch Schulleitung und auch Schulaufsicht sowie die





Hinweise auf mögliche unterstützende Fortbildungsangebote des Dezernates 46 zur Ermutigung der Übernahme von Leitungsämtern in Schule sollten beibehalten werden.

Darüber hinaus könnten folgende Maßnahmen sinnvoll sein:

- Flexibilisierung von Arbeitszeiten in Leitung, zum Beispiel Home-Office für Schulleitungen
- mehr kollaborative Formen der Zusammenarbeit ermöglichen
- die Einführung von Arbeitszeiterfassungssystemen diskutieren
- Coaching für neue Schulleitungen grundsätzlich anbieten

Zwischenevaluation im Jahr 2028:

Die Evaluation der oben genannten Ziele des Gleichstellungsplans im Hinblick auf die Besetzung von Leitungs- bzw. Führungspositionen in Förderschulen könnte anhand der folgenden Kriterien erfolgen:

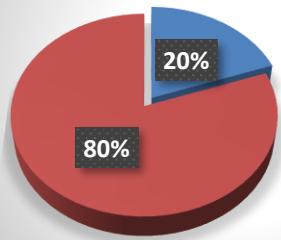
01 – Die Auslastung der Fortbildungsangebote – nach Geschlecht - des Dezernates 46, Bezirksregierung Düsseldorf, die die Perspektive ein Schulleitungamt zu übernehmen, in den Fokus rücken, sollte erhoben und unter dem Aspekt der Teilnahme von Frauen beurteilt werden.

02 – Die Teilnahme am Eignungsfeststellungsverfahren (kurz: EFV) von Frauen und Männern im Verhältnis zur Bestehensquote bzw. zum Abschneiden von Frauen und Männern im EFV sollte ebenso ermittelt sowie reflektiert werden.



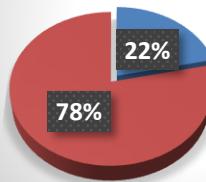


Einstiegsamt:



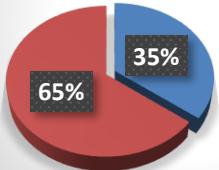
■ männl. (777)
■ weibl. (3199)

Alle Beschäftigten in VZ und TZ:



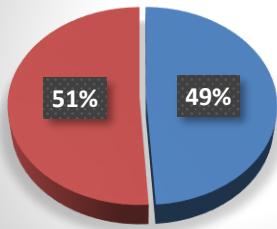
■ männl. (1109)
■ weibl. (4043)

Stellvertretende Schulleitung



■ männl. (30)
■ weibl. (55)

Schulleitung



■ männl. (48)
■ weibl. (50)





Grundschulen

Die nun folgenden Übersichten zeigen, wie sich der Anteil von Frauen in den Kollegien der Grundschulen im Regierungsbezirk Düsseldorf im Verhältnis zum Anteil von Frauen in Führungs- bzw. hier Schulleitungsfunktionen darstellt. Denn es ist lt. LGG der wesentliche Auftrag, zu prüfen, ob eine Diskriminierung aufgrund des weiblichen Geschlechts vorliegt, die sich dadurch erkennen ließe, dass Frauen in Führungs- bzw. Leitungsstellen unterrepräsentiert wären (siehe hierzu die Erläuterungen zum Landesgleichstellungsgesetz des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes NRW unter Beteiligung der Kommunalen Spitzenverbände NRW aus 2018, p. 3 Absatz 1 §1 „Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze“).

| 01 - 2021 | | 01 - 2025 | | |
|--|--|---|--|---|
| Gesamtanteil Frauen: 89,7 % (13339) | | Gesamtzahl der Beschäftigten 16 967 | Anzahl der Frauen: 15 133 | Prozentualer Anteil von Frauen 89,19 % |
| | | Gesamtzahl Lehrkräfte Teilzeit: 50,02 % (8487) | Frauen in Teilzeit: 7948 | Prozentualer Anteil von Frauen 46,84 % |
| Einstiegsamt | | | | |
| Prozentualer Anteil von Frauen 93,3 % | | Gesamtzahl der Lehrkräfte 9997 | Anzahl der Frauen 9297 | Prozentualer Anteil von Frauen 93 % |
| Stellvertretende Schulleitung | | | | |
| Prozentualer Anteil von Frauen 90,5 % | | Gesamtzahl der Lehrkräfte 550 | Anzahl der Frauen 498 | Prozentualer Anteil von Frauen 90,55 % |
| | | Gesamt Lehrkräfte in Teilzeit 30,55 % (168) | Stellvertretende Schulleiterinnen in Leitung: 167 | Prozentualer Anteil von Frauen 30,36 % |
| Schulleitung | | | | |
| Prozentualer Anteil von Frauen 83,8 % | | Gesamtzahl der Lehrkräfte 666 | Anzahl der Frauen 558 | Prozentualer Anteil von Frauen 83,78 % |





| | Gesamt Lehrkräfte in Teilzeit 8,7 % (58) | Anzahl Schulleiterinnen in Teilzeit 56 | Prozentualer Anteil von Frauen 8,41 % |
|--|---|---|---|
|--|---|---|---|

Fakten:

Aus dieser Zusammenstellung wird erkennbar, dass aktuell der Anteil von Frauen in Funktionsämtern nahe dem Anteil von Frauen im Gesamtkollegium liegt. Dem im LGG verankerten Ziel, der Anteil von Frauen in Leitungs- und Führungspositionen möge 50 % ausmachen, übertrifft die Besetzungsquote in Grundschulen deutlich. Allerdings wird ebenfalls deutlich, dass im Verhältnis zum deutlichen Überhang an weiblichen Beschäftigten prozentual immer noch mehr Männer in Funktionsstellen sind als Frauen.

Der Anteil aller Lehrkräfte, die in Grundschulen in Teilzeit tätig sind, liegt bei ungefähr einem Fünftel (46,84 %). Der Anteil von Teilzeitbeschäftigte in Schulleitungsmätern hingegen ist deutlich geringer (8,41 % in Funktion der stellvertretenden Schulleitung und niemand in Schulleitung). Den überwiegenden Anteil von Teilzeitbeschäftigte machen Frauen aus.

Maßnahmen:

Aus letztgenannter Feststellung leitet sich ab, dass die Besetzung von Funktionsämtern in der „Ermutigung der Bewerbung von weiblichen Lehrkräften“ durch vorhandene Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber sowie die schulfachliche Aufsicht erfolgen sollte. Außerdem wäre der Ausbau von unterstützenden Maßnahmen zur Wahrnehmung von Funktionsstellen in Teilzeit sinnvoll, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherstellen zu können.

Eine Intensivierung der bislang üblichen Maßnahmen wie u.a. eine geschlechtsneutrale Ausschreibung, die begleitende Ermutigung von engagierten und fähigen weiblichen Lehrkräften durch Schulleitung und auch Schulaufsicht sowie die Hinweise auf mögliche unterstützende Fortbildungsangebote des Dezernates 46 zur Ermutigung der Übernahme von Leitungsämtern in Schule sollten beibehalten werden.

Um auch eine Teilzeitbeschäftigung in Funktionsstelle attraktiver zu gestalten, wird die Möglichkeit des TopSharings in den Fokus gerückt.

Darüber hinaus könnten folgende Maßnahmen sinnvoll sein:

- Flexibilisierung von Arbeitszeiten in Leitung, zum Beispiel Home-Office für Schulleitungen
- mehr kollaborative Formen der Zusammenarbeit ermöglichen
- die Einführung von Arbeitszeiterfassungssystemen diskutieren





- Coaching für neue Schulleitungen grundsätzlich anbieten

Zwischenevaluation im Jahr 2028:

Die Evaluation der oben genannten Ziele des Gleichstellungsplans im Hinblick auf die Besetzung von Leitungs- bzw. Führungspositionen in Grundschulen könnte anhand der folgenden Kriterien erfolgen:

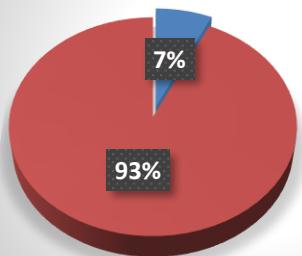
01 – Die Auslastung der Fortbildungsangebote – nach Geschlecht - des Dezernates 46, Bezirksregierung Düsseldorf, die die Perspektive ein Schulleitungsamt zu übernehmen, in den Fokus rücken, sollte erhoben und unter dem Aspekt der Teilnahme von Frauen beurteilt werden.

02 – Die Teilnahme am EFV von Frauen und Männern im Verhältnis zur Bestehensquote bzw. zum Abschneiden von Frauen und Männern im EFV sollte ebenso ermittelt sowie reflektiert werden.

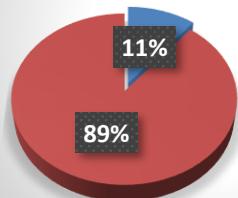




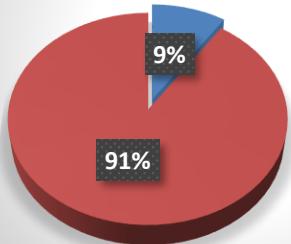
Einstiegsamt:



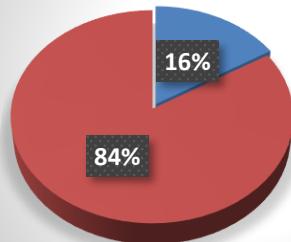
Alle Beschäftigten in VZ und TZ:



Stellvertretende Schulleitung



Schulleitung





Hauptschulen

Die nun folgenden Übersichten zeigen, wie sich der Anteil von Frauen in den Kollegien der Schulformen Hauptschulen im Regierungsbezirk Düsseldorf im Verhältnis zum Anteil von Frauen in Führungs- bzw. hier Schulleitungsfunktionen darstellt. Denn es ist lt. LGG der wesentliche Auftrag, zu prüfen, ob eine Diskriminierung aufgrund des weiblichen Geschlechts vorliegt, die sich dadurch erkennen ließe, dass Frauen in Führungs- bzw. Leitungsstellen unterrepräsentiert wären (siehe hierzu die Erläuterungen zum Landesgleichstellungsgesetz des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes NRW unter Beteiligung der Kommunalen Spitzenverbände NRW aus 2018, p. 3 Absatz 1 §1 „Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze“).

| 01 - 2021 | | 01 - 2025 | | |
|---|--|--|---------------------------------------|--|
| Gesamtanteil Frauen: 65,7 % (861) | | Gesamtzahl der Beschäftigten 1137 | Anzahl der Frauen: 740 | Prozentualer Anteil von Frauen 65,11 % |
| | | Gesamtzahl Lehrkräfte Teilzeit: 21,90 % (249) | Anzahl der Frauen in Teilzeit: 209 | Prozentualer Anteil Frauen in Teilzeit: 18,38 % |
| Einstiegsamt | | | | |
| Prozentualer Anteil von Frauen 70,14 % | | Gesamtzahl der Lehrkräfte 557 | Anzahl der Frauen 379 | Prozentualer Anteil von Frauen 68,10 % |
| Stellvertretende Schulleitung | | | | |
| Prozentualer Anteil von Frauen 51,6 % | | Gesamtzahl der Lehrkräfte 26 | Anzahl der Frauen sSL 15 | Prozentualer Anteil von Frauen 57,69 % |
| | | Gesamtzahl Lehrkräfte Teilzeit: 2 | Anzahl der Frauen in Teilzeit: 2 | Prozentualer Anteil Frauen in Teilzeit: 7,69 % |
| Schulleitung | | | | |
| Prozentualer Anteil von Frauen | | Gesamtzahl der Lehrkräfte | Anzahl der Frauen | Prozentualer Anteil von Frauen |





| | | | |
|--------|--------------------------------------|-------------------------------------|--|
| 54,5 % | 26 | 15 | 57,69 % |
| | Gesamtzahl Lehrkräfte Teilzeit: 0 | Anzahl der Frauen in Teilzeit: 0 | Prozentualer Anteil Frauen in Teilzeit: 0 |

Fakten:

Aus dieser Zusammenstellung wird erkennbar, dass aktuell der Anteil von Frauen in Schulleitungsfunktionen deutlich gestiegen ist und nur noch leicht unter dem Anteil von Frauen im Gesamtkollegium liegt. Dem im LGG verankerten Ziel jedoch, der Anteil von Frauen in Leitungs- und Führungspositionen möge 50 % ausmachen, übertrifft die Besetzungsquote an der Schulform Hauptschule im Jahr 2025 mit Blick auf die Schulleitungsfunktion im Jahr 2025 deutlich.

Der Anteil aller Lehrkräfte, die in Hauptschulen in Teilzeit tätig sind, liegt bei ungefähr einem Fünftel (21,90 %). Der Anteil von Teilzeitbeschäftigten in Schulleitungsfämttern hingegen ist deutlich geringer (2 % in Funktion der stellvertretenden Schulleitung und niemand in Schulleitung). Den überwiegenden Anteil von Teilzeitbeschäftigten machen Frauen aus.

Maßnahmen:

Aus letztgenannter Feststellung leitet sich ab, dass die Besetzung von Funktionsämttern in der „Ermutigung der Bewerbung von weiblichen Lehrkräften“ durch vorhandene Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber sowie die schulfachliche Aufsicht erfolgen sollte. Außerdem wäre der Ausbau von unterstützenden Maßnahmen zur Wahrnehmung von Funktionsstellen in Teilzeit sinnvoll, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherstellen zu können.

Eine Intensivierung der bislang üblichen Maßnahmen wie u.a. eine geschlechtsneutrale Ausschreibung, die begleitende Ermutigung von engagierten und fähigen weiblichen Lehrkräften durch Schulleitung und auch Schulaufsicht sowie die Hinweise auf mögliche unterstützende Fortbildungsangebote des Dezernates 46 zur Ermutigung der Übernahme von Leitungsfämttern in Schule sollten beibehalten werden.

Darüber hinaus könnten folgende Maßnahmen sinnvoll sein:

- Flexibilisierung von Arbeitszeiten in Leitung, zum Beispiel Home-Office für Schulleitungen
- mehr kollaborative Formen der Zusammenarbeit ermöglichen
- die Einführung von Arbeitszeiterfassungssystemen diskutieren
- Coaching für neue Schulleitungen grundsätzlich anbieten





Zwischenevaluation im Jahr 2028:

Die Evaluation der oben genannten Ziele des Gleichstellungsplans im Hinblick auf die Besetzung von Leitungs- bzw. Führungspositionen in Hauptschulen könnte anhand der folgenden Kriterien erfolgen:

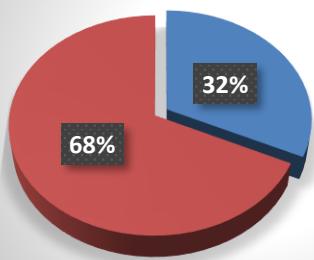
01 – Die Auslastung der Fortbildungsangebote – nach Geschlecht - des Dezernates 46, Bezirksregierung Düsseldorf, die die Perspektive ein Schulleitungsamt zu übernehmen, in den Fokus rücken, sollte erhoben und unter dem Aspekt der Teilnahme von Frauen beurteilt werden.

02 – Die Teilnahme am EFV von Frauen und Männern im Verhältnis zur Bestehensquote bzw. zum Abschneiden von Frauen und Männern im EFV sollte ebenso ermittelt sowie reflektiert werden.

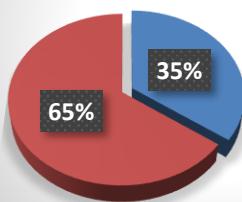




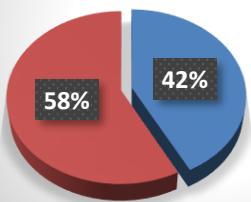
Einstiegsamt:



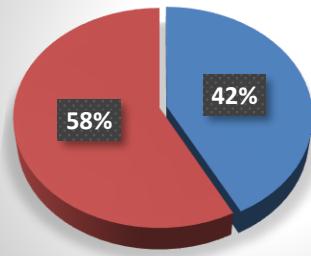
Alle Beschäftigten in VZ und TZ:



Stellvertretende Schulleitung



Schulleitung





II. 2 Realschulen

Die nun folgenden Übersichten zeigen, wie sich der Anteil von Frauen in den Kollegien der Schulform Realschule im Regierungsbezirk Düsseldorf im Verhältnis zum Anteil von Frauen in hier Schulleitungsfunktionen darstellt. Denn es ist lt. LGG der wesentliche Auftrag, zu prüfen, ob eine Diskriminierung aufgrund des weiblichen Geschlechts vorliegt, die sich dadurch erkennen ließe, dass Frauen in Führungs- bzw. Leitungsstellen unterrepräsentiert wären (siehe hierzu die Erläuterungen zum Landesgleichstellungsgesetz des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes NRW unter Beteiligung der Kommunalen Spitzenverbände NRW aus 2018, p. 3 Absatz 1 §1 „Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze“).

| 01 - 2021 | | 01 - 2025 | | |
|---|--|--|----------------------------|---|
| Gesamtanteil Frauen: 69,4 % | | Gesamtzahl der Lehrkräfte 3853 | Anzahl der Frauen 2647 | Prozentualer Anteil von Frauen 68,74 % |
| | | Gesamtzahl aller Lehrkräfte in TZ 1233 (32 %) | Frauen in Teilzeit 1028 | Prozentualer Anteil von Frauen in TZ 26,68 % |
| Stellvertretende Schulleitung (RKR und RK) | | | | |
| Prozentualer Anteil von Frauen 51,7 % | | Gesamtzahl der Lehrkräfte 126 | Anzahl der Frauen 60 | Prozentualer Anteil von Frauen 47,61 % |
| Schulleitung | | | | |
| Prozentualer Anteil von Frauen 46,2 % | | Gesamtzahl der Lehrkräfte 78 | Anzahl der Frauen 32 | Prozentualer Anteil von Frauen 40,79 % |

Fakten:

Allgemein

Aus dieser Zusammenstellung wird erkennbar, dass aktuell der Anteil von Frauen in den wesentlichen Schulleitungsfunktionsämtern (Schulleiterin und Stellvertretung) an den Realschulen unter dem Anteil von Frauen im Gesamtkollegium liegt. Dem im LGG verankerten Ziel jedoch, der Anteil von Frauen in Leitungs- und Führungspositionen möge 50 % ausmachen, kommt die Besetzungsquote an der Schulform Realschule im Jahr 2025 etwas weniger nahe als sie es noch im Jahr 2021 kam. Jedoch ist die





Veränderung als relativ gering einzuschätzen und damit als „im Rahmen einer natürlichen Schwankungsbreite“ zu tolerieren.

Teilzeit

Der Anteil der Lehrkräfte in Teilzeit liegt an der Schulform Realschule bei etwa einem Drittel (32 %). Frauen machen den überwiegenden Anteil der Lehrkräfte in Teilzeit aus. Von den insgesamt 1233 Lehrkräften, die im Januar 2025 in Teilzeit an einer Realschule unterrichteten, waren 1028 Frauen.

Maßnahmen:

Um die Quote der weiblichen Führungskräfte an Realschulen zu erhöhen, müssen bisher geleistete Anstrengungen überprüft werden. Lehrerinnen könnten (anonym) befragt werden, um zu analysieren, ob Ängste und Barrieren bestehen, die sie von einer Bewerbung auf eine Funktionsstelle abhalten. Hier kann der Blick auf wahrgenommene Anforderungen sowohl in Bezug auf das Amt als auch auf die Vereinbarkeit von Amt und Familie gelegt werden.

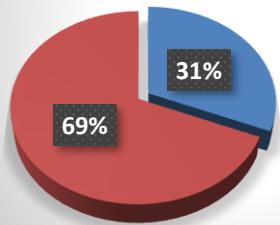
Auch könnten die vorhandenen Maßnahmen ausgebaut werden. Im Rahmen der Fortbildungsangebote des Dezernates 46 könnten Coachings aufgenommen werden, die auf die spezifischen Bedürfnisse von Lehrerinnen in Führungspositionen zugeschnitten sind. Ebenso können vorhandene Maßnahmen ausgebaut werden. Hierzu zählen z.B. Mentoringprogramme, in denen erfahrene Führungskräfte als Mentorinnen fungieren, ihre Erfahrungen und Kenntnisse weitergeben und Lehrerinnen auf ihrem Weg in Funktionsstellen beraten und unterstützen. Es kann angeregt werden, gezielt Lehrerinnen mit entsprechenden Fortbildungen anzusprechen, die sich im Spannungsfeld der Vereinbarkeit einer möglichen Leitungsstelle und Familie befinden.

Eine besonders niederschwellige Möglichkeit, Frauen für ein Führungsamt zu interessieren, besteht darin, Schulleitungen aufzufordern, gezielt Lehrerinnen mit Potenzial für Führungsaufgaben zu identifizieren und anzusprechen. Hierauf aufbauend können z.B. regionale „Talent-Pools“ entstehen, die es ermöglichen, Lehrerinnen zu vernetzen, gezielt anzusprechen und zu fördern.

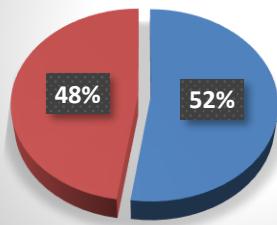




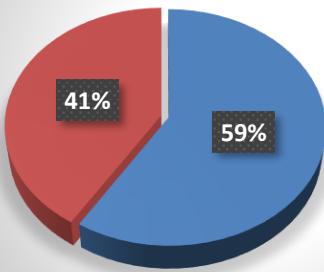
Alle Beschäftigten in VZ und TZ:



Stellvertretende Schulleitung



Schulleitung





II. 3 Gymnasien und Weiterbildungskollegs

Gymnasien

| Frauen in Schule Erhebung 01/2021 | |
|---|--|
| Gesamtzahl der Frauen: 6400 (62,1 %) | |
| Gesamtzahl der Frauen in stellvertretender Leitung: 55, das sind 41,3 % aller stellv. Schulleitungen | |
| Gesamtzahl der Frauen in Schulleitung: A15: 1, das sind 100 % aller Schulleitungen mit A15 A16: 49, das sind 35 % aller Schulleitungen mit A 16 | |

Im Jahr 2021 wurden die Daten zu Teilzeit nicht differenziert nach Amt erhoben.

| Teilzeit (TZ) | TZ-Gruppen | männlich | weiblich | weiblich % | insgesamt |
|----------------------------|-------------------|-----------------|-----------------|-------------------|------------------|
| TZ | voraussetzungslos | 165 | 580 | 77,9 % | 745 |
| TZ | Sonstige Gründe | 343 | 494 | 59,1 % | 837 |
| TZ | Familie | 222 | 1.799 | 89,0 % | 2.021 |
| TZ | Elternzeit | 20 | 264 | 93,0 % | 284 |
| TZ | Altersteilzeit | 1 | 1 | 50,0 % | 2 |
| im Vergleich dazu Vollzeit | | 3.145 | 3.241 | 50,8 % | 6.386 |

| 01 - 2025 | | | |
|--|--|-----------------------------|--|
| Alle Beschäftigten in VZ und TZ: | Gesamtzahl der Beschäftigten: 10 862 | Anzahl der Frauen: 6717 | Prozentualer Anteil von Frauen: 61,84 % |
| Teilzeit gesamt, d.h. mit A13S und Ersatzeinstieg: | Gesamtzahl aller Lehrkräfte in TZ: 4353 (40,08 %) | Frauen in Teilzeit: 3472 | Prozentualer Anteil von Frauen in TZ: 80,48 % |
| Teilzeit gesamt ohne Ersatzeinstieg: | 3701 | 3099 | 83,73 % |
| Teilzeit gesamt ohne A13S: | 4296 | 3427 | 79,77 % |





| | | | |
|---|------|------|---------|
| Teilzeit gesamt ohne A13S und ohne Ersatzeinstieg: | 3699 | 3097 | 83,73 % |
|---|------|------|---------|

Einstiegsamt (ohne A13S)

| | | | |
|--|---|--|--|
| | Gesamtzahl der Lehrkräfte: 5601 | Anzahl der Frauen: 3858 | Prozentualer Anteil von Frauen: 68,88 % |
| Teilzeit gesamt mit A13S und Ersatzeinstieg: | A13: 2223 A13S: 2 Ersatz: 597 | A 13:1916 A13S:2 Ersatz: 330 | 86,19 % 100 % 55,28 % |
| Teilzeit gesamt ohne Ersatzeinstieg: | A13: 2223 A13S: 2 | A 13:1916 A13S:2 | 86,19 % 100 % |
| Teilzeit gesamt ohne A13S: | A13: 2223 Ersatz: 597 | A 13:1916 Ersatz: 330 | 86,19 % 55,28 % |
| Teilzeit gesamt ohne A13S und ohne Ersatzeinstieg: | A13: 2223 | A13:1916 | 86,19 % |

Stellvertretende Schulleitung

| | | | |
|---|---|------------------------------|--|
| | Gesamtzahl der Lehrkräfte: 127 | Anzahl der Frauen: 52 | Prozentualer Anteil von Frauen: 40,94 % |
| In Teilzeit: | Gesamtzahl der Lehrkräfte in TZ: 5 | Frauen in Teilzeit: 5 | Prozentualer Anteil von Frauen in TZ: 100 % |
| Anzahl Frauen in Teilzeit in Leitung im Vergleich zur Gesamtzahl Leitung: | Gesamtzahl der Lehrkräfte 127 | Frauen in Teilzeit 5 | Prozentualer Anteil von Frauen in TZ 3,94 % |





| Schulleitung | | | |
|---|--|---|--|
| | Gesamtzahl der Lehrkräfte: A15: 1 A16: 148 | Anzahl der Frauen: A15: 1 A16: 46 | Prozentualer Anteil von Frauen: 100 % 31,08 % |
| In Teilzeit: | Gesamtzahl der Lehrkräfte in TZ: 2 | Frauen in Teilzeit: 1 | Prozentualer Anteil von Frauen: 50 % |
| Anzahl Frauen in Teilzeit in Leitung im Vergleich zur Gesamtzahl Leitung: | Gesamtzahl der Lehrkräfte: A15: 1 A16: 148 | Frauen in Teilzeit: A16: 1 | Prozentualer Anteil von Frauen in TZ: A16: 0,67 % |

A13S – Sonderpädagogik

Allgemeine Beschäftigungssituation

Seit 2021 ist der prozentuale Anteil weiblicher Beschäftigter an der Schulform Gymnasium in etwa gleich geblieben - bei steigenden absoluten Zahlen.

Frauen in Leitung

Wie schon im Jahr 2021 entspricht der Anteil von Frauen in Schulleitung und Stellvertretung nicht deren Anteil am Gesamtkollegium. Der prozentuale Anteil von Frauen in diesen beiden Funktionsämtern ist, wie aus den vorliegenden Zahlen hervorgeht, seit 2021 tatsächlich leicht gesunken. Anhand der vorliegenden Zahlen ist jedoch nicht zu erkennen, ob es sich dabei um einen langfristigen Trend handelt oder um Schwankungen im Normbereich.

Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung

An der Schulform Gymnasium machen Frauen den Großteil der Teilzeitbeschäftigten aus.

Die Anzahl der in Teilzeit beschäftigten Lehrkräfte in Schulleitung und Stellvertretung ist sehr gering. Dies ist bezeichnend für die Schwierigkeit, dem Aufgabenvolumen einer Leitungsfunktion in Teilzeit gerecht werden zu können.

Zielsetzung zur Gleichstellung von Frauen

Das Ziel, die Leitungämter A15 und A16 paritätisch mit Frauen zu besetzen, ist nicht erreicht. Der Frauenanteil in stellvertretender Schulleitung liegt mit 40,94 % dem o.g. Ziel vergleichsweise nahe, jedoch ist nur etwa ein Drittel der A16-Stellen mit einer Frau besetzt.





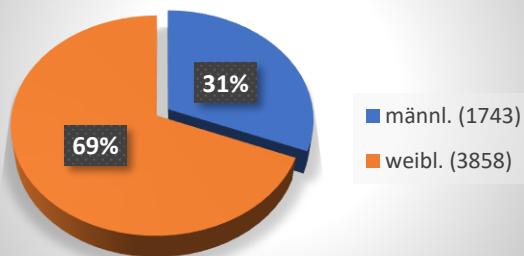
Maßnahmen

- Hinweise auf Fortbildungen, die zur Übernahme von Funktionsstellen qualifizieren und Ermutigung weiblicher Lehrkräfte durch die Schulleitung, an diesen Fortbildungen teilzunehmen.
- Beratung von weiblichen Lehrkräften durch Schulleitung und Schulaufsicht in Hinblick auf die Übernahme von Leitungspositionen sowie Ermutigung zur Teilnahme an Fortbildungsangeboten des Dezernats 46, die zur Übernahme von Schulleitungssämlern qualifizieren, insbesondere auf die Angebote „Schulleitung – eine Perspektive?“ und „Schulleiterin – eine Perspektive?“.

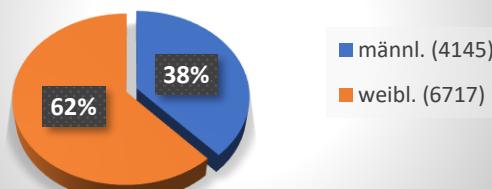




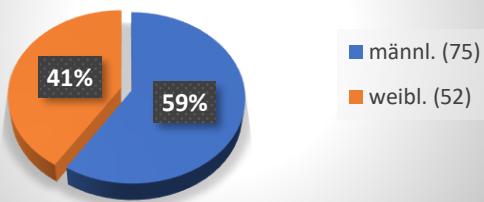
Einstiegsamt A13:



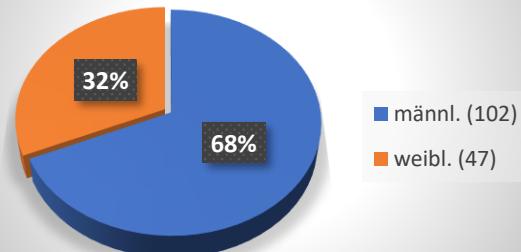
Alle Beschäftigten in VZ und TZ:



Stellvertretende Schulleitung



Schulleitung A15 A16:





Weiterbildungskollegs

| Frauen in Schule Erhebung 01/2021 | |
|--|--|
| Gesamtzahl der Frauen: 146 (55,1 %) | |
| Gesamtzahl der Frauen in stellvertretender Leitung: | |
| A14: keine | |
| A15: 1, das sind 25 % aller stellvertretenden Schulleitungen mit A15 | |
| Gesamtzahl der Frauen in Schulleitung: | |
| A15: 2, das sind 50 % aller Schulleitungen mit A15 | |
| A16: 1, das sind 16,7 % aller Schulleitungen mit A 16 | |

Im Jahr 2021 wurden die Daten zu Teilzeit nicht differenziert nach Amt erhoben.

| Teilzeit (TZ) | TZ-Gruppen | männlich | weiblich | weiblich % | insgesamt |
|----------------------------|-------------------|----------|----------|------------|-----------|
| TZ | voraussetzungslos | 6 | 19 | 76,0 % | 25 |
| TZ | Sonstige Gründe | 3 | 4 | 57,1 % | 7 |
| TZ | Familie | 3 | 13 | 100 % | 14 |
| TZ | Elternzeit | 0 | 3 | 100 % | 3 |
| TZ | Altersteilzeit | 2 | 0 | 0,0 % | 2 |
| im Vergleich dazu Vollzeit | | 106 | 107 | 50,2 % | 213 |

| 01 - 2025 | | | | |
|--|---|-----------------------------|--|--|
| Alle Beschäftigten in VZ und TZ: | Gesamtzahl der Beschäftigten: 171 | Anzahl der Frauen: 92 | Prozentualer Anteil von Frauen: 53,80 % | |
| Teilzeit gesamt mit Ersatzeinstieg: | Gesamtzahl aller Lehrkräfte in TZ 27 | Frauen in Teilzeit 21 | Prozentualer Anteil von Frauen in TZ 12,28 % | |
| Teilzeit gesamt ohne Ersatzein- stieg: | 26 | 20 | 11,7 % | |
| Einstiegsamt | | | | |





| | | | |
|--------------------------------------|--|---|--|
| | Gesamtzahl der Lehrkräfte A12: 40 A 13: 37 | Anzahl der Frauen A12: 20 A13: 24 | Prozentualer Anteil von Frauen A12: 50,00 % A13: 64,86 % |
| Teilzeit gesamt mit Ersatzeinstieg: | Gesamtzahl der Lehrkräfte in TZ: A12: 12 A13: 3 Ersatz: 1 | Zahl der Frauen in TZ: A 12: 10 A13: 2 Ersatz: 1 | Prozentualer Anteil von Frauen in TZ: 83,34 % 66,67 % 100 % |
| Teilzeit gesamt ohne Ersatzeinstieg: | A12: 12 A13: 3 | A 12: 10 A13: 2 | 83,34 % 66,67 % |
| Stellvertretende Schulleitung | | | |
| | Gesamtzahl der Lehrkräfte A14: 3 A15: 6 | Anzahl der Frauen A14: 0 A15: 1 | Prozentualer Anteil von Frauen 0 % 16,67 % |
| In Teilzeit: | Gesamtzahl der Lehrkräfte in TZ 0 | | |
| Schulleitung | | | |
| | Gesamtzahl der Lehrkräfte A15: 3 A16: 5 | Anzahl der Frauen A15: 1 A16: 1 | Prozentualer Anteil von Frauen 33,33 % 20,00 % |
| In Teilzeit: | Gesamtzahl der Lehrkräfte in TZ 0 | | |

Allgemeine Beschäftigungssituation

Aufgrund sinkender Studierendenzahlen und der damit einhergehenden Schließung von Weiterbildungskollegs ist die Anzahl der Lehrkräfte an den Schulen des Zweiten Bildungswegs rückläufig. Prozentual ist der Anteil von Frauen, die an Weiterbildungskollegs arbeiten, ebenfalls rückläufig.





Frauen in Leitung

Etwas mehr als die Hälfte aller Beschäftigten an Weiterbildungskollegs sind Frauen. In den Leitungämtern sind Frauen an den Schulen des Zweiten Bildungswegs jedoch unterrepräsentiert.

Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung

Auch an Weiterbildungskollegs ist der Anteil von Frauen, die ihren Beruf in Teilzeit ausüben, größer als der der Männer in Teilzeit. Alle Leitungsfunktionen an Weiterbildungskollegs werden in Vollzeit ausgeübt.

Zielsetzung zur Gleichstellung von Frauen

Ziel sollte sein, dass etwa die Hälfte der Funktionsstellen von Schulleitung und Stellvertretung an Weiterbildungskollegs von Frauen besetzt werden. Nachbesetzungen der vorhandenen Leitungämter sind zurzeit jedoch nicht zu erwarten. Daneben ist aufgrund der rückläufigen Zahl der Studierenden und der Schließung von Schulen des Zweiten Bildungsweges nicht davon auszugehen, dass Stellen in Schulleitung oder Stellvertretung in naher Zukunft zur Verfügung stehen werden.

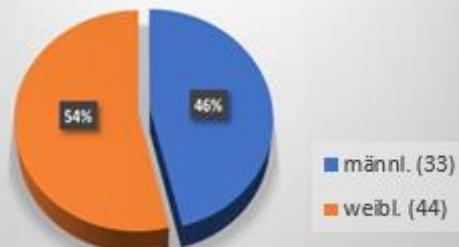




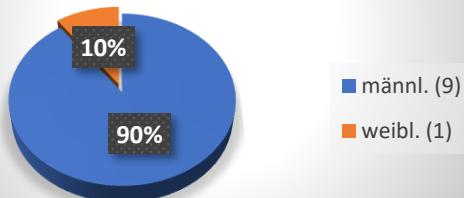
Einstiegsamt: Alle Beschäftigten in VZ und TZ



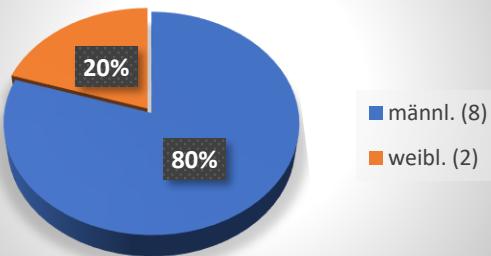
Alle Beschäftigten in VZ und TZ:



Stellvertretende Schulleitung



Schulleitung





II. 4 Gesamtschulen, Sekundarschulen sowie PRIMUS-Schule

Die nun folgenden Übersichten zeigen, wie sich der Anteil von Frauen in den Kollegien der Schulformen Gesamtschule, Sekundarschule sowie der einzigen PRIMUS-Schule im Regierungsbezirk Düsseldorf im Verhältnis zum Anteil von Frauen in Führungs- bzw. hier Schulleitungsfunktionen darstellt. Denn es ist lt. LGG der wesentliche Auftrag, zu prüfen, ob eine Diskriminierung aufgrund des weiblichen Geschlechts vorliegt, die sich dadurch erkennen ließe, dass Frauen in Führungs- bzw. Leitungsstellen unterrepräsentiert wären (siehe hierzu die Erläuterungen zum Landesgleichstellungsgesetz des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes NRW unter Beteiligung der Kommunalen Spitzenverbände NRW aus 2018, p. 3 Absatz 1 §1 „Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze“).

Ergänzend wird dargestellt, welcher Anteil von Menschen in den verschiedenen Ämtern in Teilzeit arbeitet.

Gesamtschule

| Frauen in Schule Erhebung 01/2021 |
|---|
| Gesamtzahl der Frauen 6465 (65,9 %) |
| Gesamtzahl der Frauen in stellvertretender Leitung 33 das sind 36,7 % |
| Gesamtzahl der Frauen in Schulleitung A15: 12 das sind 54,5 % aller L mit A15 und A16: 39 das sind 50 % aller L mit A16 |

Im Jahr 2021 wurden die Daten zu Teilzeit nicht differenziert nach Amt erhoben.

| Teilzeit (TZ) | TZ-Gruppen | männlich | weiblich | weiblich % | insgesamt |
|----------------------------|-------------------|----------|----------|------------|-----------|
| TZ | voraussetzungslos | 141 | 588 | 80,7 % | 729 |
| TZ | Sonstige Gründe | 246 | 423 | 63,2 % | 669 |
| TZ | Familie | 83 | 1.036 | 92,6 % | 1.119 |
| TZ | Elternzeit | 13 | 183 | 93,4 % | 196 |
| TZ | Altersteilzeit | 0 | 3 | 100,0 % | 3 |
| | | | | | |
| im Vergleich dazu Vollzeit | | 2.843 | 4.201 | 59,6 % | 7.044 |

| 01 - 2025 | | | |
|--|-------------------------------------|----------------------------|---|
| Gesamtzahl aller Lehrkräfte in VZ und TZ | Gesamtzahl der Lehrkräfte 10 893 | Anzahl der Frauen: 7154 | Prozentualer Anteil von Frauen 65,66 % |





| | | | |
|--|---|---|--|
| Teilzeit gesamt mit Sonderpädagogik und Ersatzeinstieg: | 3015 | 2449 | 81,23 % |
| Teilzeit gesamt ohne Ersatzeinstieg: | 2387 | 2095 | 87,77 % |
| Teilzeit gesamt ohne Sonderpädagogik: | 2967 | 2405 | 81,06 % |
| Teilzeit gesamt ohne Sonderpädagogik und Ersatzeinstieg: | 2339 | 2051 | 87,69 % |
| Einstiegsamt (ohne A13S) | | | |
| Gesamtzahl aller Lehrkräfte in VZ und TZ | Gesamtzahl der Lehrkräfte A12: 2784 A13: 3775 | Anzahl der Frauen A12: 1982 A13: 2563 | Prozentualer Anteil von Frauen 71,12 % 67,89 % |
| Teilzeit gesamt mit Sonderpädagogik und Ersatzeinstieg: | A12: 859 A13: 960 A13S: 48 Ersatz: 628 | A12: 767 A13: 846 A13S: 44 Ersatz: 354 | A12: 89,29 % A13: 88,16 % A13S: 91,67 % Ersatz: 56,37 % |
| Teilzeit gesamt ohne Ersatzeinstieg: | A12: 859 A13: 960 A13S: 48 | A12: 767 A13: 846 A13S: 44 | A12: 89,29 % A13: 88,16 % A13S: 91,67 % |
| Teilzeit gesamt ohne Sonderpädagogik: | A12: 859 A13: 960 Ersatz: 628 | A12: 767 A13: 846 Ersatz: 354 | A12: 89,29 % A13: 88,16 % Ersatz: 56,37 % |
| Teilzeit gesamt ohne Sonderpädagogik und Ersatzeinstieg: | A12: 859 A13: 960 | A12: 767 A13: 846 | A12: 89,29 % A13: 88,16 % |
| Stellvertretende Schulleitung | | | |





| | | | |
|--|--|--|---|
| Gesamtzahl aller Lehrkräfte in VZ und TZ | Gesamtzahl der Lehrkräfte A14: 2 A15: 85 | Anzahl der Frauen A14: 1 A15: 35 | Prozentualer Anteil von Frauen 50 % 41,18 % |
| In Teilzeit | Gesamtzahl der Lehrkräfte in TZ A15: 1 | Frauen in Teilzeit 0 | Prozentualer Anteil von Frauen in TZ 0 |

Die Diskrepanz zwischen der Anhalt der stellvertretenden Schulleitungen und der Schulleitung ist allein dem Stichtag der Erhebung geschuldet.

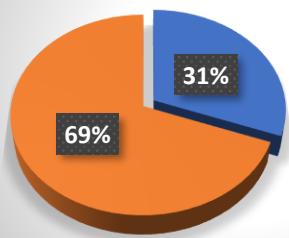
Schulleitung

| | | | |
|--|---|--|--|
| Gesamtzahl aller Lehrkräfte in VZ und TZ | Gesamtzahl der Lehrkräfte A15: 13 A16: 99 | Anzahl der Frauen A15: 6 A16: 49 | Prozentualer Anteil von Frauen 46,15 % 49,49 % |
| In Teilzeit | Gesamtzahl der Lehrkräfte in TZ A16: 1 | Frauen in Teilzeit 1 | Prozentualer Anteil von Frauen in TZ 100 % |
| Anzahl Frauen in Teilzeit in Leitung im Vergleich zur Gesamtzahl Leitung | Gesamtzahl der Lehrkräfte A15: 13 A16: 99 | Frauen in Teilzeit 1 | Prozentualer Anteil von Frauen in TZ 0,9 % |

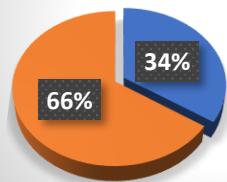




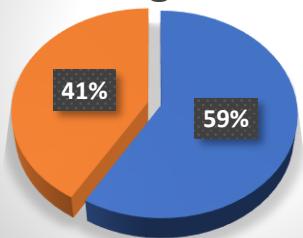
Einstiegsamt A12 A13:



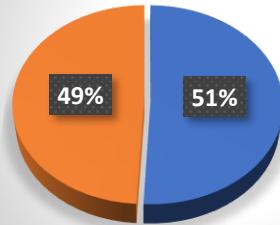
Alle Beschäftigten in VZ und TZ:



Stellvertretende Schulleitung A14 A15:



Schulleitung A15 A16:





Sekundarschule

| Frauen in Schule Erhebung 01/2021 |
|--|
| Gesamtzahl der Frauen 505 (65,8 %) |
| Gesamtzahl der Frauen in stellvertretender Leitung 6 das sind 60 % aller ssV |
| Gesamtzahl der Frauen in Schulleitung A15: 7 das sind 63,6 % aller L mit A15 |

Im Jahr 2021 wurden die Daten zu Teilzeit nicht differenziert nach Amt erhoben.

| Teilzeit (TZ) | TZ-Gruppen | männlich | weiblich | weiblich % | insgesamt |
|-------------------------------|--------------------|----------|----------|------------|-----------|
| TZ | voraussetzungslos | 7 | 34 | 82,9 % | 41 |
| TZ | Sonstige Gründe | 26 | 44 | 62,9 % | 70 |
| TZ | Jahresfreistellung | 3 | 0 | 0,0 % | 3 |
| TZ | Familie | 6 | 69 | 92,0 % | 75 |
| TZ | Elternzeit | 0 | 14 | 100,0 % | 14 |
| im Vergleich dazu in Vollzeit | | 220 | 346 | 61,1 % | 566 |

| 01 - 2025 | | | | |
|--|--|-------------------------------|-----------------------|--|
| Gesamtzahl aller Lehrkräfte in VZ und TZ | | Gesamtzahl der Lehrkräfte 595 | Anzahl der Frauen 402 | Prozentualer Anteil von Frauen 67,56 % |
| Teilzeit gesamt mit Sonderpädagogik und Ersatzeinstieg: | | 140 | 120 | 91,07 % |
| Teilzeit gesamt ohne Ersatzeinstieg: | | 112 | 102 | 91,07 % |
| Teilzeit gesamt ohne Sonderpädagogik: | | 137 | 117 | 85,40 % |
| Teilzeit gesamt ohne Sonderpädagogik und Ersatzeinstieg: | | 109 | 99 | 90,83 % |
| Einstiegsamt | | | | |





| | | | |
|--|--|---|--|
| Gesamtzahl aller Lehrkräfte in VZ und TZ | Gesamtzahl der Lehrkräfte A12: 217 A13: 63 | Anzahl der Frauen A12: 157 A13: 47 | Prozentualer Anteil von Frauen 72,35 % 74,60 % |
| Teilzeit gesamt mit Sonderpädagogik und Ersatzeinstieg: | A 12: 64 A13: 14 A13S: 3 Ersatz: 28 | A12: 59 A13: 13 A13S: 3 Ersatz: 18 | 92,19 % 92,86 % 100 % 64,29 % |
| Teilzeit gesamt ohne Ersatzeinstieg: | A 12: 64 A13: 14 A13S: 3 | A12: 59 A13: 13 A13S: 3 | 92,19 % 92,86 % 100 % |
| Teilzeit gesamt ohne Sonderpädagogik: | A 12: 64 A13: 14 Ersatz: 28 | A12: 59 A13: 13 Ersatz: 18 | 92,19 % 92,86 % 64,29 % |
| Teilzeit gesamt ohne Sonderpädagogik und Ersatzeinstieg: | A 12: 64 A13: 14 | A12: 59 A13: 13 | 92,19 % 92,86 % |

Stellvertretende Schulleitung

| | | | |
|--|---|---------------------------------------|--|
| Gesamtzahl aller Lehrkräfte in VZ und TZ | Gesamtzahl der Lehrkräfte A14: 9 A15: 2 | Anzahl der Frauen A14: 7 A15: 0 | Prozentualer Anteil von Frauen A14: 77,78 % A15: 0 % |
| In Teilzeit | Gesamtzahl der Lehrkräfte in TZ 0 | | |

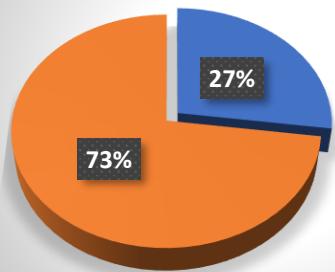
Schulleitung

| | | | |
|--|--------------------------------------|------------------------|---|
| Gesamtzahl aller Lehrkräfte in VZ und TZ | Gesamtzahl der Lehrkräfte 11 | Anzahl der Frauen 6 | Prozentualer Anteil von Frauen 54,55 % |
| In Teilzeit | Gesamtzahl der Lehrkräfte in TZ 0 | | |

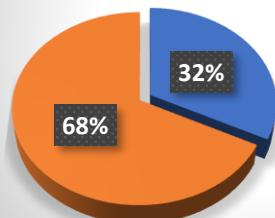




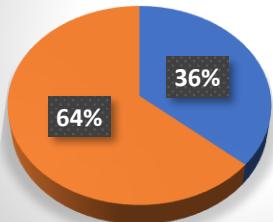
Einstiegsamt A12 A13:



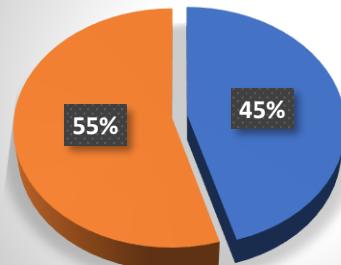
Alle Beschäftigten in VZ und TZ:



Stellvertretende Schulleitung A14 A15:



Schulleitung:





PRIMUS-Schule

| Frauen in Schule Erhebung 01/2021 |
|--|
| Gesamtzahl der Frauen 23 (85,2 %) |
| Gesamtzahl der Frauen in stellvertretender Leitung A14: 1 das sind 100 % aller ssV |
| Gesamtzahl der Frauen in Schulleitung A14: 1 das sind 100 % aller L mit A14 |

Im Jahr 2021 wurden die Daten zu Teilzeit nicht erhoben.

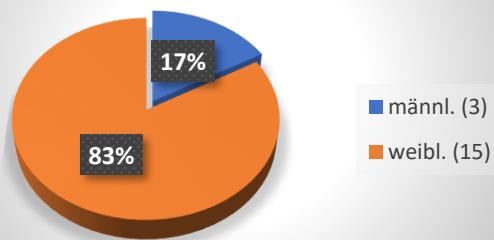
| 01 - 2025 | | | | |
|--|--|---|---------------------------------------|--|
| Gesamtzahl aller Lehrkräfte in VZ und TZ | | Gesamtzahl der Lehrkräfte: 39 | Anzahl der Frauen 29 | Prozentualer Anteil von Frauen 74,36 % |
| Teilzeit gesamt mit Ersatzeinstieg keine Sozialpädagogik in Teilzeit: | | 9 | 7 | 77,78 % |
| Teilzeit gesamt ohne Ersatzeinstieg: | | 5 | 5 | 100 % |
| Einstiegsamt | | | | |
| Gesamtzahl aller Lehrkräfte in VZ und Teilzeit | | Gesamtzahl der Lehrkräfte A12: 9 A13: 9 | Anzahl der Frauen A12: 7 A13: 8 | Prozentualer Anteil von Frauen 77,78 % 88,89 % |
| Teilzeit gesamt mit Ersatzeinstieg keine Sozialpädagogik in TZ | | A12: 1 A13: 1 Ersatz: 4 | A12: 1 A13: 1 Ersatz: 2 | 100 % 100 % 50 % |
| Teilzeit gesamt ohne Ersatzeinstieg | | A12: 1 A13: 1 | A12: 1 A13: 1 | 100 % 100 % |



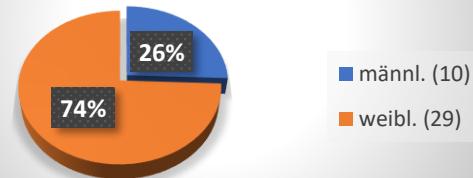


| Stellvertretende Schulleitung | | | | |
|--|--|---------------------------------|-------------------|--------------------------------|
| Gesamtzahl aller Lehrkräfte in VZ und TZ | | Gesamtzahl der Lehrkräfte | Anzahl der Frauen | Prozentualer Anteil von Frauen |
| | | 0 | 0 | 0 % |
| Schulleitung | | | | |
| Gesamtzahl aller Lehrkräfte in VZ und TZ | | Gesamtzahl der Lehrkräfte | Anzahl der Frauen | Prozentualer Anteil von Frauen |
| | | 1 | 0 | 0 % |
| In Teilzeit | | Gesamtzahl der Lehrkräfte in TZ | | |
| | | 0 | | |

Einstiegsamt A12 A13:



Alle Beschäftigten in VZ und TZ:





Fakten:

Der Anteil von Frauen in den Gesamtkollegien von Gesamtschulen beträgt 65,66 %, an Sekundarschulen 67,56 % und an der einzigen PRIMUS-Schule im Regierungsbezirk 74,36 %. Aus dieser Zusammenstellung wird darüber hinaus erkennbar, dass aktuell der Anteil von Frauen in den wesentlichen Schulleitungsfunktionsämtern (Schulleiterin/Schulleiter und Stellvertretung) an allen drei Schulformen unter dem Anteil von Frauen im Gesamtkollegium liegt. Dem im LGG verankerten Ziel jedoch, der Anteil von Frauen in Leitungs- und Führungspositionen möge 50 % ausmachen, kommt die Besetzungsquote an der Schulform Gesamtschule im Jahr 2025 mit Blick auf die höchste Führungsposition in Schule im Jahr 2025 nahe (49,49 % bzw. 46,15 %); wenn auch etwas weniger nahe als sie es noch im Jahr 2021 kam (50 % bzw. 54,5 %). Diese Veränderung ist jedoch als relativ gering einzuschätzen und damit als „im Rahmen einer natürlichen Schwankungsbreite“ zu tolerieren.

An den Sekundarschulen der Bezirksregierung Düsseldorf war und ist mehr als die Hälfte der Funktionsstellen von Schulleitung und Stellvertretung mit weiblichen Beschäftigten besetzt. Im Verhältnis von Frauen in diesen Funktionen zum Verhältnis von Frauen im Gesamtkollegium jedoch ist dieser Anteil leicht niedriger (prozentualer Anteil von Frauen im Gesamtkollegium 67,56 % im Verhältnis zum prozentualen Anteil von Frauen in der Funktion der Schulleiterin 54,55 %). Er ist, dies sei anzumerken, im Verhältnis zum Anteil von Frauen in der Schulleitungsfunktion im Jahr 2021 gesunken (von 63,6 % auf 54,55 %).

An der einzigen PRIMUS-Schule der Bezirksregierung Düsseldorf sind die Funktionen der Schulleitung sowie ihrer Stellvertretung männlich besetzt, obwohl der Anteil von Frauen im Gesamtkollegium 74,36 % im Jahr 2025 ausmacht und im Jahr 2021 bei 85,2 % lag.

Der Anteil von Frauen an der Gesamtmenge von Teilzeitbeschäftigte ist in allen drei Schulformen deutlich überhälfzig. Der Anteil von Teilzeitkräften in einer Leitungsfunktion ist verschwindend gering.

Maßnahmen:

Aus letztgenannter Feststellung leitet sich ab, dass die Besetzung der weiteren Schulleitungsfunktionen an der PRIMUS-Schule sowie – wenn notwendig – die Nachbesetzung der einen oder anderen Schulleitungsfunktion in Begleitung von „Ermutigung der Bewerbung von weiblichen Lehrkräften“ durch vorhandene Funktionsstelleninhaberinnen und -haber sowie die schulfachliche Aufsicht erfolgen sollte.

Mit Blick auf die oben dargestellten Besetzungsquoten an Gesamt- und Sekundarschulen sollten die begleitenden Maßnahmen zur Ermutigung von Frauen fortgeführt werden, um einem weiteren Sinken des Frauenanteils in Schulleitungsfunktionen entgegenzuwirken. Eine Intensivierung der bereits





verankerten üblichen Maßnahmen wie u.a. eine geschlechtsneutrale Ausschreibung, die begleitende Ermutigung von engagierten und fähigen weiblichen Lehrkräften durch Schulleitung und auch Schulaufsicht sowie die Hinweise auf mögliche unterstützende Fortbildungsangebote des Dezernates 46 zur Ermutigung der Übernahme von Leitungsämtern in Schule sollten beibehalten werden.

Teilzeit:

Die Tatsache, dass der überwiegende Anteil von Teilzeitkräften weiblich ist, kann wahrscheinlich nicht durch innerschulische Maßnahmen verändert werden, denn die Gründe für die Reduzierung der Arbeitszeit liegen in der Regel im privaten Lebensbereich bzw. im Sozialraum. Ob es möglich bzw. praktikabel ist, dass Menschen am Arbeitsplatz Schule in Führungspositionen in Teilzeit arbeiten und welche Maßnahmen bzw. gesetzlichen Regelungen dies ermöglichen würden, ist zu eruieren.

Zwischenevaluation im Jahr 2028:

Die Evaluation der oben genannten Ziele des Gleichstellungsplans im Hinblick auf die Besetzung von Leitungs- bzw. Führungspositionen in Gesamt-, Sekundar- und der PRIMUS-Schule könnte anhand der folgenden Kriterien erfolgen:

01 – Gesamt- u. Sekundarschulen: Feststellung des Anteils von Frauen in der Position der Schulleiterin bzw. des Schulleiters im Verhältnis zum Anteil von Frauen in Einstiegsämtern bzw. lt. LGG im Verhältnis zur Zielperspektive, dass sie 50 % ausmachen sollte.

02 – PRIMUS-Schule: Feststellung des Anteils von Frauen in der Schulleitung unter dem Aspekt, ob bei einer möglichen Nachbesetzung des einen oder anderen Schulleitungsamtes dem Genderaspekt Aufmerksamkeit geschenkt wurde.

03 – Die Auslastung der Fortbildungsangebote des Dezernates 46, Bezirksregierung Düsseldorf, die die Perspektive ein Schulleitungsamts zu übernehmen, in den Fokus rücken, sollte erhoben und unter dem Aspekt der Teilnahme von Frauen beurteilt werden.

04 – Die Teilnahme am EFV von Frauen und Männern im Verhältnis zur Bestehensquote bzw. zum Abschneiden von Frauen und Männern im EFV sollte ebenso ermittelt sowie reflektiert werden.





II. 5 Berufskollegs

| Gesamtanteil (alle Besoldungsgruppen) | | | | | |
|---------------------------------------|--------------|-----------------------|--------------|-----------------------|--------------|
| 01 - 2021 | | 01 - 2025 | | Veränderung zu 2021 | |
| Gesamtzahl Lehrkräfte | davon Frauen | Gesamtzahl Lehrkräfte | davon Frauen | Gesamtzahl Lehrkräfte | davon Frauen |
| 6782 | 3733 | 6671 | 3691 | -111 | -42 |
| 55,04 % | | 55,3 | | +0,26 | |

| A14 | | | | | |
|-----------------------|--------------|-----------------------|--------------|-----------------------|--------------|
| 01 - 2021 | | 01 - 2025 | | Veränderung zu 2021 | |
| Gesamtzahl Lehrkräfte | davon Frauen | Gesamtzahl Lehrkräfte | davon Frauen | Gesamtzahl Lehrkräfte | davon Frauen |
| 2008 | 1030 | 2180 | 1166 | + 172 | + 136 |
| 51,3 % | | 53,5 % | | + 2,2 % | |

| A15 (ohne Fachleitung) | | | | | |
|------------------------|--------------|-----------------------|--------------|-----------------------|--------------|
| 01 - 2021 | | 01 - 2025 | | Veränderung zu 2021 | |
| Gesamtzahl Lehrkräfte | davon Frauen | Gesamtzahl Lehrkräfte | davon Frauen | Gesamtzahl Lehrkräfte | davon Frauen |
| 514 | 229 | 552 | 261 | + 38 | + 32 |
| 44,5 % | | 47,3 % | | + 2,8 % | |

| A15 Fachleitung | | | | | |
|-----------------------|--------------|-----------------------|--------------|-----------------------|--------------|
| 01 - 2021 | | 01 - 2025 | | Veränderung zu 2021 | |
| Gesamtzahl Lehrkräfte | davon Frauen | Gesamtzahl Lehrkräfte | davon Frauen | Gesamtzahl Lehrkräfte | davon Frauen |
| 93 | 45 | 93 | 47 | 0 | + 2 |
| 48,4 % | | 50,5 % | | + 2,1 % | |





| stellvertretende Schulleitung | | | | | |
|--------------------------------------|--------------|-----------------------|--------------|----------------------------|--------------|
| 01 - 2021 | | 01 - 2025 | | Veränderung zu 2021 | |
| Gesamtzahl Lehrkräfte | davon Frauen | Gesamtzahl Lehrkräfte | davon Frauen | Gesamtzahl Lehrkräfte | davon Frauen |
| 50 | 21 | 54 | 22 | + 4 | + 1 |
| 42 % | | 40,7 % | | - 1,3 % | |
| Schulleitung | | | | | |
| 01 - 2021 | | 01 - 2025 | | Veränderung zu 2021 | |
| Gesamtzahl Lehrkräfte | davon Frauen | Gesamtzahl Lehrkräfte | davon Frauen | Gesamtzahl Lehrkräfte | davon Frauen |
| 65 | 24 | 65 | 19 | 0 | - 5 |
| 36,9 % | | 29,2 % | | - 7,7 % | |

Allgemeine Beschäftigungssituation

Die Auswertung bezieht sich auf einen Vergleich der Beschäftigtendaten vom Januar 2021 und Januar 2025. Die Übersichten in den Tabellen und Diagrammen stellen die Situation der Lehrkräfte am Berufskolleg dar.

Vollzeitbeschäftigung

Der Anteil weiblicher Lehrkräfte in Vollzeitbeschäftigung an Berufskollegs ist leicht um 0,7 Prozentpunkte gesunken. Es ist ein insgesamt rückläufiger Lehrkräftebestand zu verzeichnen, wobei der Rückgang bei männlichen Lehrkräften stärker ausfiel als bei weiblichen Lehrkräften.

Entwicklung Beförderungssämter

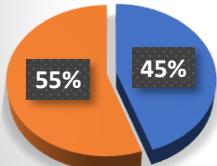
Die Besetzung von Beförderungssämttern zeigt eine differenzierte Entwicklung: In den Besoldungsgruppen A14, A15 sowie A15 mit Fachleitungsfunktion ist der Anteil weiblicher Beschäftigter jeweils um 2,1 bis 2,8 Prozentpunkte gestiegen. Der Frauenanteil liegt nun zwischen 47,3 % und 53,5 %, was auf eine zunehmende Gleichstellung in diesen Bereichen hinweist.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist bei den stellvertretenden Schulleitungen mit 40,7 % weiterhin unterdurchschnittlich. Besonders auffällig ist die Unterrepräsentation im Schulleitungsamt: Hier liegt der Anteil bei lediglich 29,2 % und ist somit um 7,7 % gesunken.

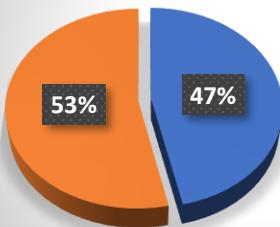




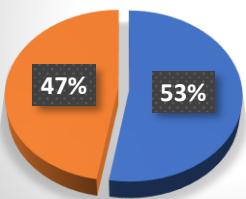
Alle Beschäftigten in VZ und TZ:



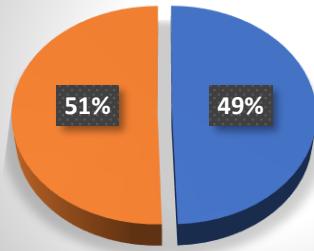
A14



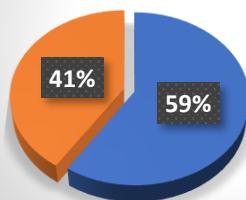
A15 (ohne Fachleitung)



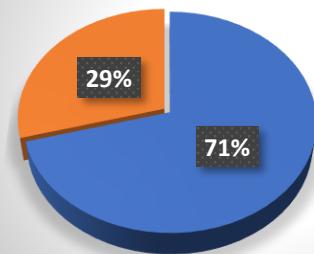
A15 Fachleitung



Stellvertretende Schulleitung



Schulleitung





Teilzeitbeschäftigung

Insgesamt ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten um 2,3 Prozentpunkte gestiegen, wobei Frauen im Bereich der Teilzeitbeschäftigung weiterhin deutlich überrepräsentiert sind. Ihr Anteil liegt bei 78,2 % und ist damit leicht um 0,1 Prozentpunkte angestiegen. Hier ist weiterhin zu sehen, dass 66,1 % der Frauen in Teilzeit aus familiären Gründen eine Teilzeitbeschäftigung beantragen. Gleichzeitig hat sich die Anzahl der Männer, die wegen familiärer Verpflichtungen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, um 84,8 % erhöht.

Anzahl der Teilzeitbeschäftigten nach Begründung im Verhältnis zu den gesamt Lehrkräften

| Gesamtzahl der Lehrkräfte im Vergleich zur Teilzeit | | | |
|---|-----------------------------|----------------|----------------|
| | Gesamtzahl aller Lehrkräfte | davon Teilzeit | davon weiblich |
| Gesamtzahl | 6671 | 2022 | 1581 |
| Prozentualer Anteil | 100% | 30,3 % | 78,2 % |
| Teilzeit nach Begründung | | | |
| TZ-Gruppen | insg. | weibl. | weibl. % |
| Altersteilzeit | 2 | 0 | 0 % |
| Elternzeit | 104 | 92 | 88,5 % |
| Familie | 1.087 | 953 | 87,7 % |
| Jahresfreistellung | 141 | 81 | 57,4 % |
| voraussetzungslos | 318 | 241 | 75,8 % |
| Sonstige | 370 | 214 | 57,8 % |

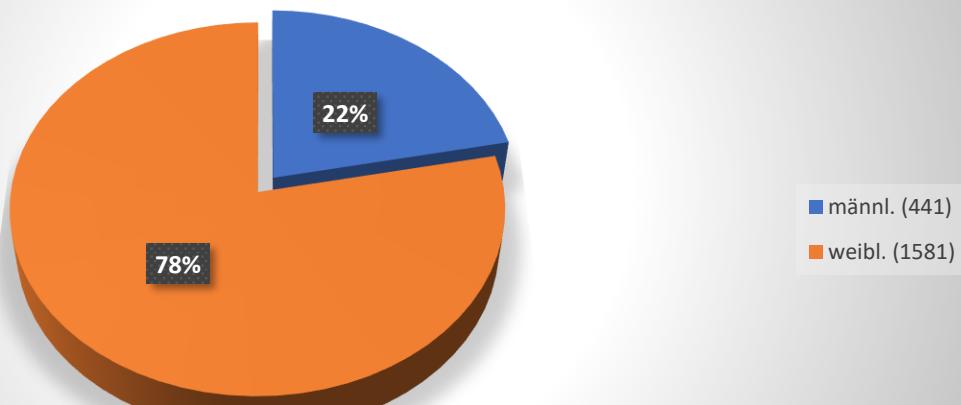




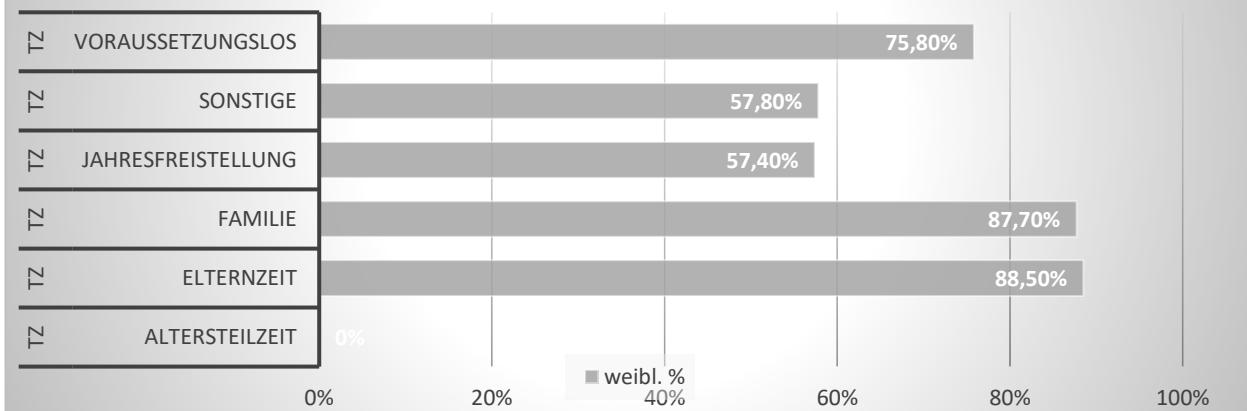
Entwicklung Teilzeit und Vollzeit im Vergleich zu 2021

| Verhältnis Vollzeit (VZ) zu Teilzeit (TZ) | | | | | | | |
|---|------|-------------------------------------|--------|------------------|--------|---------------------------|---------|
| 01 - 2021 | | 01 - 2025 | | | | Veränderung zu 2021 | |
| Verhältnis Lehrkräfte in: | | Verhältnis Lehrkräfte insgesamt in: | | davon Frauen in: | | Verhältnis Lehrkräfte in: | |
| VZ | TZ | VZ | TZ | VZ | TZ | VZ | TZ |
| 4892 | 1909 | 4649 | 2022 | 2110 | 1581 | - 243 | + 113 |
| 72 % | 28 % | 69,7 % | 30,3 % | 57,2 % | 42,8 % | - 2,3 % | + 2,3 % |

Verteilung der Lehrkräfte in Teilzeit



Anzahl der Teilzeitbeschäftigte





Zielsetzung und Maßnahmen zur Gleichstellung

Zielsetzungen

1. Im Jahr 2030 ist der Anteil weiblicher Beschäftigter in der Funktion der stellvertretenden Schulleitung (V A15) gestiegen.
2. Im Jahr 2030 beträgt der Anteil weiblicher Beschäftigter in der Funktion der Schulleitung (A16) annähernd 40 %.
3. Im Jahr 2030 beträgt der Anteil weiblicher Beschäftigter an der Funktion/Besoldung A15 mindestens 50 %.

Maßnahmen

1. Begleitende Ermutigung und Qualifizierung weiblicher Lehrkräfte durch Schulleitung und Schulaufsicht sowie Hinweise auf mögliche unterstützende Fortbildungsangebote des Dezernates 46 zur Ermutigung der Übernahme von Funktionsstellen in Schule.
2. Beratung von Frauen in den Besoldungsgruppen A14 und A15 zur Teilnahme an Fortbildungen, die sich auf die Übernahme von Aufgaben in Schulleitung beziehen (z.B. Schulleitungsqualifizierung) durch die Schulleitungen und Schulaufsicht.
3. Schulfachliche Beratung der Schulleitungen und ZfsL-Leitungen hinsichtlich der Handlungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Erstellung eines entsprechenden Konzepts in Schule.
4. Vereinbarung von geschlechtersensiblen und gleichstellungsrelevanten Zielsetzungen im Rahmen von Jahresgesprächen mit den Schulleitungen.
5. Information im Rahmen von Schulleitungsdienstbesprechungen zu bedeutsamen Aspekten der Gleichstellung, des Gender Mainstreamings und zur Frauenförderung und Fortbildungen zur Verankerung der Gleichstellung und Genderthematik in der Personalförderung und -entwicklung.
6. Unterstützung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellung durch die Schulleitung an spezifischen Gleichstellungs-Fortbildungen teilzunehmen und das Kollegium in einer Lehrerkonferenz darüber zu informieren.
7. Schulen prüfen bei der Konferenz- und Dienstbesprechungsplanung, inwieweit hybride und digitale Formate berücksichtigt werden können, um insbesondere Bedarfe von Beschäftigten mit familiären Sorgeaufgaben im Blick zu behalten.





III. Optionales

III.1 Schwerbehinderte und gleichgestellte Lehrkräfte

Das Behindertenrecht erstreckt sich insbesondere auf Regelungen im Sozial-, Arbeits- und Steuerrecht sowie auf gesetzliche Verpflichtungen zur Gleichstellung und generelle Barrierefreiheit. Im Rahmen der Gleichstellung gilt zu beachten, dass die Möglichkeit einer doppelten Benachteiligung, einerseits durch das Geschlecht, andererseits durch die Behinderung, möglich sein kann. Daher macht es Sinn, die dazugehörigen Zahlen im Rahmen des Gleichstellungsplans zu erheben und dann nach Geschlecht aufzuschlüsseln.

| Schul-formen | Gesamtzahl der Beschäftigten | | | | Gesamtzahl der schwerbehinderten und gleichgestellten Lehrkräfte | | | | | |
|--------------|------------------------------|-------|--------|-------|--|--------|------|--------|-----|--------|
| | Ge samt | ♀ | ♀ in % | ♂ | Gesamt | | ♀ | ♀ in % | ♂ | ♂ in % |
| GS | 16681 | 15133 | 89,10 | 1548 | 641 | 3,84 % | 575 | 89,70 | 54 | 8,4 % |
| HS | 1239 | 740 | 64,99 | 499 | 75 | 6,05 % | 47 | 62,67 | 28 | 37,3 % |
| FöS | 4977 | 4043 | 77,66 | 934 | 249 | 5,00 % | 198 | 79,52 | 51 | 20,5 % |
| RS | 3792 | 2647 | 69,28 | 1145 | 190 | 5,01 % | 132 | 69,47 | 58 | 30,5 % |
| Gy | 11090 | 6870 | 61,82 | 4220 | 325 | 2,93 % | 215 | 66,15 | 110 | 33,8 % |
| WBK | 185 | 96 | 52,97 | 86 | 14 | 7,57 % | 7 | 50,00 | 7 | 50,0 % |
| GE | 10474 | 7154 | 65,77 | 3320 | 397 | 3,79 % | 266 | 67,00 | 124 | 31,2 % |
| Sek | 635 | 432 | 68,03 | 203 | 19 | 2,99 % | 16 | 84,21 | 3 | 15,8 % |
| PRIMUS | 38 | 29 | 71,05 | 9 | 2 | 5,26 % | 2 | 100,00 | 0 | 0,0 % |
| BK | 6754 | 3722 | 55,67 | 3032 | 248 | 3,67 % | 140 | 56,45 | 108 | 43,5 % |
| GE-SAMT | 55865 | 40866 | 73,2 | 14996 | 2160 | 3,87 % | 1598 | 73,98 | 543 | 25,1 % |

Daten vom 31.01.2025

GS = Grundschulen; HS = Hauptschulen; FöS = Förderschulen und Schule für Kranke; RS = Realschulen; Gy = Gymnasien; WBK = Weiterbildungskollegs; GE = Gesamtschulen; Sek = Sekundarschulen; PRIMUS = Primusschule; BK = Berufskollegs

Eine vergleichende Analyse der Tabellen von 2020 und 2024 zeigt einen klaren Trend: Während die **Gesamtzahl der Beschäftigten** im Schuldienst in diesem Zeitraum von 52.587 auf 55.865 gestiegen ist, ist der Anteil der schwerbehinderten und gleichgestellten Lehrkräfte leicht zurückgegangen. Im Jahr 2020 lag dieser Anteil noch bei **4,2 %** (2.205 Personen), im Jahr 2024 ist er auf **3,8 %** (2.160 Personen) gesunken.

Diese Entwicklung ist besonders relevant, da sie zeigt, dass die gesetzliche Verpflichtung zur Besetzung von 5 % der Stellen mit schwerbehinderten oder





gleichgestellten Menschen gemäß **§ 154 SGB IX** in den meisten Schulformen weiterhin nicht erfüllt wird. Im Jahr 2020 konnten noch die **Hauptschulen** (9,2 %) und die **Berufskollegs** (6,0 %) diese Quote übertreffen. Im Jahr 2024 erfüllen nur noch die Hauptschulen mit 6,0 % und Förder- und Realschulen mit 5 % oder ganz knapp darüber mit 5,01 % die Vorgabe, während der Anteil an den Berufskollegs auf 4,4 % gesunken ist. Bei den Grundschulen, Gymnasien und Gesamtschulen stagniert der Anteil weiterhin unter der 5 %-Marke, auch wenn er leicht angestiegen ist (Grundschulen von 3,1 % auf 3,7 %; Gesamtschulen von 3,8 % auf 3,8 %; Gymnasien von 3,0 % auf 2,9 %).

Die Anzahl der Frauen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung liegt mit 73,98 % weiterhin knapp über ihrer Beschäftigungsquote von 73,2 %.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die gesetzliche Pflicht zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen im Schuldienst nur in wenigen Schulformen erfüllt wird und die Gesamtsituation sich im Vergleich zu 2020 leicht verschlechtert hat. Um die gesetzliche Quote zu erreichen und die Inklusion am Arbeitsplatz zu stärken, ist es von entscheidender Bedeutung, gezielte Maßnahmen zur Einstellung und Förderung von schwerbehinderten und gleichgestellten Lehrkräften zu ergreifen.

III.2 Die Schulleitungsqualifizierung (SLQ) und das Eignungsfeststellungsverfahren (EFV)

Seit dem 01.08.2009 ist die Teilnahme an der SLQ Voraussetzung für die Anmeldung am EFV. Die erfolgreiche Teilnahme am Eignungsfeststellungsverfahren stellt die notwendige Voraussetzung für die Bewerbung als Schulleiterin bzw. als Schulleiter einer weiterführenden Schule dar. Seit dem 01.08.2009 wurden in der Bezirksregierung Düsseldorf alle Teilnahmen an der Schulleitungsqualifizierungsmaßnahme (SLQ) und am Eignungsfeststellungsverfahren (EFV) bilanziert.

Seit dem 1.8.2016 ist die Teilnahme an SLQ und EFV auch für Lehrkräfte, die ein Amt als Grundschulleitung anstreben, verpflichtend.

SLQ - Schulleitungsqualifizierungsmaßnahme

Die Datengrundlage für die folgende Aufstellung zur SLQ bildet die Anzahl der Teilnehmenden in den Schuljahren 21/22 – 24/25.

| SLQ | gesamt | 21/22 | 22/23 | 23/24 | 24/25 |
|--------|--------|-------|-------|-------|-------|
| Frauen | 331 | 71 | 76 | 90 | 94 |
| Männer | 222 | 45 | 53 | 73 | 51 |
| Gesamt | 553 | 116 | 129 | 163 | 145 |

Diese Aufstellung lässt erkennen, dass der Anteil von Frauen, die an der Schulleitungsqualifizierungsmaßnahme teilnehmen, kontinuierlich gestiegen ist.





Dieser Anstieg lässt vermuten, dass ein Anstieg von Frauen, die sich dem EFV stellen, damit korreliert. Ob der Anteil von weiblichen Schulleitungen in allen Schulformen ebenso steigt oder ob die Ursache dafür in der Verpflichtung zur Teilnahme an SLQ und EFV nun auch für die Bewerbung auf ein Schulleitungsamt im Bereich der Grundschulen zurückzuführen ist, bleibt abzuwarten.

Im Sinne des Gleichstellungsgedankens sollte festgestellt werden, ob es geschlechtsabhängig signifikant unterschiedliche Ergebnisse beim Absolvieren des EFV gibt.

EFV - Eignungsfeststellungsverfahren

Der folgenden Aufstellung für das EFV liegen die Daten für den Zeitraum Januar 2021 bis Mai 2025 zugrunde. Insgesamt gab es 499 Anmeldungen, 297 Frauen und 202 Männer. Es haben also mehr Frauen als Männer am EFV teilgenommen. In Summe ist die Anzahl von Lehrkräften, die sich dem EFV stellen, in diesem Zeitraum leicht gestiegen: von 486 auf 499.

Im Folgenden wird die Teilnahme sowie die Bestehensquote am EFV von Januar 2021 bis Mai 2025 nach Schulformen und Geschlecht aufgeschlüsselt dargestellt.

Aktuelle Zahlen der Teilnehmenden am EFV

Zusammenfassung 01/2021-05/2025

| EFV | gesamt | GS | HS | FS | BK | GE | SK | GY | RS | WBK | PRIM |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Frauen | 297 | 181 | 12 | 27 | 14 | 25 | 3 | 22 | 10 | 1 | 2 |
| Bestanden | 254 | 157 | 10 | 24 | 11 | 21 | 3 | 18 | 8 | 1 | 1 |
| In % | 86 | 87 | 83 | 89 | 79 | 84 | 100 | 82 | 80 | 100 | 50 |
| | | | | | | | | | | | |
| Männer | 202 | 34 | 8 | 26 | 23 | 42 | 3 | 47 | 19 | 0 | 0 |
| Bestanden | 172 | 31 | 5 | 23 | 19 | 37 | 3 | 40 | 14 | 0 | 0 |
| In % | 85 | 91 | 63 | 88 | 83 | 88 | 100 | 85 | 74 | - | - |
| | | | | | | | | | | | |
| Teilnahme gesamt | 499 | 215 | 20 | 53 | 37 | 67 | 6 | 69 | 29 | 1 | 2 |
| Bestanden | 426 | 188 | 15 | 47 | 30 | 58 | 6 | 58 | 22 | 1 | 1 |
| In % | 85 | 87 | 75 | 89 | 81 | 87 | 100 | 84 | 76 | 100 | 50 |

2021

| EFV | gesamt | GS | HS | FS | BK | GE | SK | GY | RS | WBK | PRIM |
|--------|--------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|------|
| Frauen | 101 | 60 | 4 | 11 | 5 | 7 | 0 | 11 | 3 | 0 | 0 |





| | | | | | | | | | | | |
|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|---|---|
| Bestanden | 88 | 52 | 3 | 10 | 4 | 7 | 0 | 9 | 3 | 0 | 0 |
| In % | 87 | 86 | 75 | 91 | 80 | 100 | - | 82 | 100 | - | - |
| Männer | 62 | 12 | 4 | 7 | 7 | 9 | 2 | 15 | 6 | 0 | 0 |
| Bestanden | 54 | 10 | 2 | 5 | 7 | 8 | 2 | 15 | 5 | 0 | 0 |
| In % | 87 | 83 | 50 | 71 | 100 | 89 | 100 | 100 | 83 | - | - |
| Teilnahme gesamt | 163 | 72 | 8 | 18 | 12 | 16 | 2 | 26 | 9 | 0 | 0 |
| Bestanden | 142 | 62 | 5 | 15 | 11 | 15 | 2 | 24 | 8 | 0 | 0 |
| In % | 87 | 86 | 63 | 83 | 92 | 94 | 100 | 92 | 89 | - | - |

2022

| EFV | gesamt | GS | HS | FS | BK | GE | SK | GY | RS | WBK | PRIM |
|------------------|-----------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|------------|------|
| Frauen | 44 | 29 | 2 | 1 | 2 | 5 | 0 | 4 | 0 | 1 | 0 |
| Bestanden | 38 | 26 | 2 | 1 | 2 | 3 | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 |
| In % | 86 | 90 | 100 | 100 | 100 | 60 | - | 75 | - | 100 | - |
| Männer | 44 | 11 | 3 | 6 | 3 | 11 | 1 | 5 | 4 | 0 | 0 |
| Bestanden | 39 | 11 | 2 | 6 | 2 | 9 | 1 | 4 | 4 | 0 | 0 |
| In % | 89 | 100 | 67 | 100 | 67 | 82 | 100 | 80 | 100 | - | - |
| Teilnahme gesamt | 88 | 40 | 5 | 7 | 5 | 16 | 1 | 9 | 4 | 1 | 0 |
| Bestanden | 77 | 37 | 4 | 7 | 4 | 12 | 1 | 7 | 4 | 1 | 0 |
| In % | 88 | 93 | 80 | 100 | 80 | 75 | 100 | 78 | 100 | 100 | - |

2023

| EFV | gesamt | GS | HS | FS | BK | GE | SK | GY | RS | WBK | PRIM |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|-----------|-----------|-----|----------|
| Frauen | 64 | 34 | 2 | 9 | 2 | 7 | 1 | 4 | 4 | 0 | 1 |
| Bestanden | 53 | 29 | 1 | 7 | 2 | 7 | 1 | 3 | 3 | 0 | 0 |
| In % | 83 | 85 | 50 | 78 | 100 | 100 | 100 | 75 | 75 | - | 0 |
| Männer | 32 | 5 | 0 | 2 | 5 | 6 | 0 | 12 | 2 | 0 | 0 |





| | | | | | | | | | | | |
|------------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|---|----------|
| Bestanden | 25 | 4 | 0 | 2 | 4 | 5 | 0 | 9 | 1 | 0 | 0 |
| In % | 78 | 80 | - | 100 | 80 | 83 | - | 75 | 50 | - | - |
| Teilnahme gesamt | 96 | 39 | 2 | 11 | 7 | 13 | 1 | 16 | 6 | 0 | 1 |
| Bestanden | 78 | 33 | 1 | 9 | 6 | 12 | 1 | 12 | 4 | 0 | 0 |
| In % | 81 | 85 | 50 | 82 | 86 | 92 | 100 | 75 | 67 | - | 0 |

2024

| EFV | gesamt | GS | HS | FS | BK | GE | SK | GY | RS | WBK | PRIM |
|------------------|---------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|------------|-----------|------------|-------------|
| Frauen | 68 | 43 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 0 | 0 |
| Bestanden | 57 | 37 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 0 | 0 |
| In % | 83 | 86 | 100 | 100 | 60 | 60 | 100 | 100 | 67 | - | - |
| Männer | 54 | 4 | 0 | 11 | 8 | 13 | 0 | 13 | 5 | 0 | 0 |
| Bestanden | 45 | 4 | 0 | 10 | 6 | 12 | 0 | 10 | 3 | 0 | 0 |
| In % | 83 | 100 | - | 90 | 75 | 92 | - | 77 | 60 | - | - |
| Teilnahme gesamt | 122 | 47 | 2 | 16 | 13 | 18 | 2 | 16 | 8 | 0 | 0 |
| Bestanden | 102 | 41 | 2 | 15 | 9 | 15 | 2 | 13 | 5 | 0 | 0 |
| In % | 84 | 87 | 100 | 93 | 69 | 83 | 100 | 81 | 63 | - | - |

2025 (bis Mai 2025)

| EFV | gesamt | GS | HS | FS | BK | GE | SK | GY | RS | WBK | PRIM |
|------------------|---------------|------------|------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-------------|
| Frauen | 20 | 15 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Bestanden | 18 | 13 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| In % | 90 | 86 | 100 | 100 | - | 100 | - | - | - | - | 100 |
| Männer | 10 | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| Bestanden | 9 | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 |
| In % | 90 | 100 | 100 | - | - | 100 | - | 100 | 50 | - | - |
| Teilnahme gesamt | 30 | 17 | 3 | 1 | 0 | 4 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 |





| | | | | | | | | | | | |
|-----------|-----------|-----------|------------|------------|---|------------|---|------------|-----------|---|------------|
| Bestanden | 27 | 15 | 3 | 1 | 0 | 4 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 |
| In % | 90 | 88 | 100 | 100 | - | 100 | - | 100 | 50 | - | 100 |

Sieht man sich die Erfolgsquoten im Jahr 2021 an, so fällt auf, dass 100 % der männlichen Teilnehmenden aus den Schulformen Berufskolleg und Gymnasium sowie 100 % der weiblichen Teilnehmenden aus den Schulformen Gesamtschule und Realschule bestanden haben. Im Jahr 2022 haben 100 % der männlichen Teilnehmenden aus den Schulformen Grundschule, Förderschule, Sekundarschule sowie Realschule bestanden während 100 % der weiblichen Teilnehmenden aus den Schulformen Hauptschule, Berufskolleg und Weiterbildungskolleg erfolgreich waren.

Im Jahr 2023 haben 100 % der männlichen Lehrkräfte aus Förderschulen das Verfahren erfolgreich absolviert während 100 % der weiblichen Lehrkräfte aus den Schulformen Berufskolleg und Gesamtschule erfolgreich waren.

Im Jahr 2024 waren 100 % der männlichen Lehrkräfte aus der Schulform Grundschule, die sich dem Verfahren stellten, erfolgreich während 100 % der teilnehmenden weiblichen Lehrkräfte aus den Schulformen Hauptschule, Förderschule, Sekundarschule sowie Gymnasium bestanden haben.

Deutlich wird, dass es zwar je nach Schulform und Geschlecht schwankende Erfolgsquoten in einzelnen Jahren gibt, jedoch lässt Tabelle 1 – die den Durchschnitt von 01/2021 bis 05/2025 – darstellt, erkennen, dass es in diesem längeren Betrachtungszeitraum keinen signifikanten geschlechtsabhängigen Unterschied hinsichtlich des erfolgreichen Abschneidens im Eignungsfeststellungsverfahren gibt: Im Durchschnitt des o.g. Zeitraums haben 86 % der Frauen und 85 % der Männer das Verfahren erfolgreich absolviert.

An jedem EFV nehmen Gleichstellungsbeauftragte als Metabeobachtende des Verfahrens teil. Sie achten auf die Berücksichtigung von gleichstellungsrelevanten Aspekten. Gendersensible Themen finden zwar nicht offensichtlich systematisch aber dennoch immer wieder Beachtung im Rahmen des EFV.

III.3 Gleichstellung an Zentren für schulpraktische Lehrkräfteausbildung (ZfsL)

Im Regierungsbezirk Düsseldorf werden in neun Zentren für schulpraktische Lehrkräfteausbildung (ZfsL) Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter (LAA) ausgebildet. Die Leitung eines jeden ZfsL unterliegt der jeweiligen Gesamtleitung, lehramtsspezifische Seminare den Seminarleitungen.

Fachleiterinnen und Kernseminarleitungen

| Prozentualer Anteil der Frauen in der Fachleitung | | | | | |
|---|----|-------|------------|----------|-----|
| Jahr | GS | HRSGe | SII (GyGe) | SII (BK) | FÖS |
| | | | | | |





| | | | | | |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 2015 | 92,9 % | 66,1 % | 48,5 % | 43,9 % | 59,1 % |
| 2020 | 94,6 % | 70,4 % | 55,8 % | 53,5 % | 72,7 % |
| 2025 | 91,3 % | 71,1 % | 53,4 % | 55,1 % | 73,0 % |

In den unterschiedlichen Schulformen ist generell ein überhälftiger Anteil an Frauen in der Fachleitung zu sehen. Den gesunkenen Anteil im Bereich der Grundschulen kann man bei der Größenordnung als positiv werten.

| Prozentualer Anteil der Frauen in der Kernseminarleitung | | | | | |
|---|-----------|--------------|-------------------|-----------------|------------|
| Jahr | GS | HRSGe | SII (GyGe) | SII (BK) | FÖS |
| 2015 | 92,3 % | 63,8 % | 46,1 % | 55,5 % | 41,6 % |
| 2020 | 94,9 % | 71,4 % | 53,8 % | 58,3 % | 55,6 % |
| 2025 | 94,4 % | 64,4 % | 52,0 % | 59,1 % | 59,1 % |

Die Ausübung der Kernseminarleitungstätigkeit ist in der Regel gebunden an die Maßnahme nach dem Erlass zur „Qualifikationserweiterung für Fachleiterinnen und Fachleiter an Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung, die im Rahmen des Vorbereitungsdienstes in der überfachlichen Ausbildung eingesetzt werden und die personenorientierte Beratung gem. § 10 Abs.4 OVP durchführen“ (16.01.2012).

Der prozentuale Anteil der Frauen in der Kernseminarleitung ist für jede Schulform über 50 % und korreliert überwiegend mit dem Frauenanteil im Amt der Fachleitung. Nur die Korrelation mit dem Frauenanteil im Amt der Fachleitung im Lehramt FÖS ist leider nicht gegeben. Auch HRSGe hat noch Potential, den Anteil zu steigern. Immer noch auffallend hoch ist die Anzahl der Kernseminarleiterinnen im Lehramt für Grundschulen, auch wenn die Zahl minimal gesunken ist.

Als Zielsetzung für die Laufzeit des aktuellen Gleichstellungsplans wäre anzustreben, den Anteil der Frauen der Kernseminarleitung der FÖS bis 2030 auf mindestens 65 % zu steigern. Die Zielsetzung im Bereich HRSGe sollte bei 68 % liegen.

Seminarleitungen und Leitungen der ZfsL

In den neun Zentren für schulpraktische Lehrkräfteausbildung werden 30 Seminare zusammengefasst, mit 30 Seminarleiterinnen oder Seminarleitern und 9 Leiterinnen und Leitern der ZfsL. Auskunft über die Verteilung gibt die folgende Tabelle.

| Lehrämter | GS | HRSGe | SII (G) | SII (BK) | FÖS |
|-------------------------|-----------|--------------|----------------|-----------------|------------|
| Seminarleitungen | | | | | |





| | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Anzahl Seminare/Leitungen | 3 | 6 | 9 | 4 | 4 |
| Frauen | 6 | 4 | 7 | 4 | 3 |
| 9 ZfsL-Leitung, davon 6 Frauen | | | | | |

Das Verhältnis von Frauen und Männern in der Seminarleitung hat sich in den vergangenen fünf Jahren weiterhin deutlich zugunsten des Frauenanteils entwickelt und drückt sich prozentual in 80 % aus. Die Seminarleitungsstellen werden mit A15 vergütet. Die Leitungen der ZfsL werden nach A16 besoldet. Drei der neun ZfsL-Leitungsstellen werden in Personalunion mit einer Seminarleitungsstelle geführt. Bei ZfsL, die nur aus zwei lehramtsbezogenen Seminaren bestehen, tritt die Personalunionsregelung in Kraft.

Auf der Ebene der Seminarleitungen gibt es nach wie vor keine teilzeitbeschäftigte Leitung, was auch mit der fehlenden Stellvertretung und der Zunahme von Aufgaben zu begründen ist.

Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den Studienseminalen

Auch in den Zentren für schulpraktische Lehrkräfteausbildung gibt es Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (AfG). Sie werden von der Konferenz des Zentrums bestellt ([§15 a Abs. 2 LGG](#)). Sie beraten die Seminarleitung in allen gleichstellungsrelevanten Fragen und unterstützen sie dabei, die Geschlechterdemokratie im Seminar zu verankern.

Seit der Neuregelung der Zuständigkeitsverordnung vom dem 1.1.2019 sind den Leitungen der Zentren, ähnlich wie die Regelungen für Schulen, bestimmte Dienstvorgesetztenentscheidungen übertragen worden ([§ 5 ZustVO Schule](#)). Bei diesen hat eine gleichstellungsrechtliche Pflichtbeteiligung zu erfolgen, die von der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen des Zentrums übernommen werden kann.

Da bisher eine entsprechende ausdrückliche gesetzliche Übertragung der gleichstellungsrechtlichen Beteiligungsaufgabe auf die AfG am ZfsL fehlte, muss die zuständige Bezirksregierung diese ausdrücklich damit beauftragen (§ 5 Abs. 2 ZustVO Schule, s. o.). Erst dann ist die Beteiligung an den genannten Dienstvorgesetztenentscheidungen eine Pflichtaufgabe der Ansprechpartnerin. Ansonsten muss die gleichstellungsrechtliche Beteiligung weiterhin durch die zuständige Gleichstellungsbeauftragte der Bezirksregierung aus dem Dezernat 46 wahrgenommen werden.

Als Arbeits- und Rechtsgrundlage sind diese Vorgaben in einer Handreichung des Ministeriums für Schule und Bildung in NRW [Gleichberechtigung am Arbeitsplatz](#) zusammengefasst und kommentiert nachzulesen.

Die Ansprechpartnerinnen werden in regelmäßigen Abständen durch die





Bezirksregierung eingeladen und setzen sich mit aktuellen gleichstellungsrelevanten Themen und Aufgaben auseinander.

Die Möglichkeiten der Implementierung dieser Themen in die Arbeit der Kern- und der Fachseminare werden nach Rückmeldungen aus den Seminaren auch mit Blick auf Umsetzungsmöglichkeiten des gültigen Kernkurrikulums geprüft. In den Dienstbesprechungen von Dezernat 46 wurde mit den Leitungen der ZfsL auf die Etablierung eines geschlechtergerechten Unterrichts als Ausbildungsinhalt hingewiesen. Dabei ist es sinnvoll, die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen einzubeziehen.

Perspektiven und Ziele

In allen Schulformen überwiegt der weibliche Anteil in allen Leitungen der ZfsL mehr oder weniger deutlich. Damit wurden die Ziele der Gleichstellung, in allen Schulformen zumindest Parität zu erreichen, übertroffen. Wünschenswert wäre, mehr Männer für die Ausbildung von zukünftigen LAA zu gewinnen.

Anzumerken bleibt auch, dass die Tätigkeit in der Fachleitung familienfreundlich, da zeitlich flexibel zu steuern ist.

Um Gleichstellungsthemen für alle Personen an den ZfsL zugänglicher und sichtbarer zu machen, wäre es anzustreben, in jeder Schulform eine eigene AfG zu bestellen. Für deren Arbeit sollten umsetzbare Möglichkeiten der Entlastung erarbeitet werden.

Mittlerweile gibt es die Möglichkeit, den [Vorbereitungsdienst in Teilzeit](#) aus den in § 64 Abs. 1 Satz 1 des Landesbeamten gesetzes vom 14. Juni 2016 in der jeweils geltenden Fassung genannten Gründen auf Antrag durchzuführen. Die Teilzeit umfasst dann 75 % der regelmäßigen Arbeitszeit und bewirkt eine Verlängerung des Vorbereitungsdienstes auf insgesamt 24 Monate. Diese Variante sollte bereits frühzeitig bekannt gemacht werden, damit junge Eltern die Möglichkeit erkennen, Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren zu können.

Der Zugriff auf alle Links erfolgte am 24.06.2025.

III.4 Geschlechtersensible Bildung

Der Gleichstellungsplan folgt dem Auftrag des Landesgleichstellungsgesetzes, die angestrebte paritätische Besetzung von Leitungsämtern zu dokumentieren und Möglichkeiten zur Optimierung anzuregen, wenn diese noch nicht erreicht wurde. Die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein weiteres Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes. Gesellschaftlich hat in den letzten Jahren geschlechtliche Vielfalt - jenseits der binären Strukturen - Anerkennung gefunden. Sie wurde 2018 gesetzlich legitimiert. Durch § 22 Absatz 3 des Personenstandsgesetzes ist es möglich, neben „weiblich“ und „männlich“ auch „divers“ als Geschlechtseintrag im Personenstandsregister zu wählen.

Um der Vielfalt der Menschen gerecht zu werden, reicht es nicht, generelle Forderungen nach Gleichstellung aufzustellen oder eine gesetzliche Änderung





herbeizuführen, sondern es muss ein gesellschaftlicher Prozess in Gang gesetzt werden, der dazu beiträgt, dass Toleranz allen Menschen gegenüber bereits im Kindesalter entwickelt wird. Hier greift der Auftrag zur geschlechtersensiblen Bildung.

Es stellt sich die Frage, welchen Beitrag die Schulaufsicht, die Schulleitung sowie jede einzelne Lehrkraft zur Umsetzung geschlechtersensibler Bildung leisten kann, um den Weg hin zu Toleranz und Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt zu ebnen.

Was ist Geschlechtersensible Bildung?

Die Gleichberechtigung aller Geschlechter ist im Grundgesetz verankert. Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes formuliert ausdrücklich das Verbot der Benachteiligung aufgrund des Geschlechts - und bildet damit einen zentralen Wert sowie eine verbindliche Grundlage demokratischer Prozesse und staatlichen Handelns. Gleichstellung und „gleiche Chancen für alle“ sind als gesamtgesellschaftliche Aufgaben zu verstehen, die es gilt, nachhaltig zu sichern und für ein diskriminierungsfreies Zusammenleben umzusetzen. Bestehende Benachteiligungen müssen erkannt und abgebaut werden, um die Chancengleichheit weiter zu fördern.

Gerade Schule ist kein geschlechtsneutraler Ort. Täglich wird auf Schulhöfen, in Klassenzimmern sowie bei schulischen Veranstaltungen aller Art Geschlecht inszeniert; dies tun erwachsene Mitarbeitende ebenso wie Heranwachsende. Schule gehört zu einer alltäglichen Lebensumgebung, in der die Ausgestaltung von Geschlechterverhältnissen mit allen Facetten stattfindet. Dieser Herausforderung muss professionell begegnet werden, um Stereotype aufzubrechen, Diskriminierungen abzubauen und, in einem globalen Sinne, einen Beitrag für eine tolerantere und diskriminierungsfreiere Gesellschaft zu leisten.

Eine geschlechtersensible Schule erkennt man daran, dass die Sensibilität täglich gelebte Praxis an der Schule ist. Geschlechtersensible Bildung wirkt sich positiv auf die Schulkultur aus und fördert ein Arbeitsklima, das frei von Ausgrenzung und ungleichen Machtverhältnissen aufgrund des Geschlechts ist. Mit einem solch' gelebten Verständnis können erlernte Glaubenssätze thematisiert und kritisch hinterfragt werden: Chancengleichheit für alle Lernenden unabhängig von Geschlecht und sexueller Identität. Ziel von geschlechtersensibler Bildung ist es, tradierte Rollenbilder, binär geprägte Stereotype aufzuweichen und stattdessen Toleranz und Akzeptanz für individuelle Lebensentwürfe zu entwickeln (Genderkompetenz).

Das Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen hat gemeinsam mit der QUA-LiS hierzu mehrere Publikationen herausgegeben, eine ist die *Pädagogische Orientierung* (2022), die Hinweise und Empfehlungen zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in Unterricht und Schulleben thematisiert und die rechtlichen Grundlagen konkretisiert. Sie unterstützt Schulen darin, Unterricht und Schulleben geschlechtersensibel zu gestalten und positioniert geschlechtersensible Bildung als Querschnittsaufgabe.⁵ Die QUA-LiS führt diese

⁵[https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/upload/Gender/Pädagogische Orientierung fuer eine geschlechtersensible Bildung NRW.pdf](https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/upload/Gender/Pädagogische_Orientierung_fuer_eine_geschlechtersensible_Bildung_NRW.pdf), abgerufen am 6.5.21





Unterstützung durch die Veröffentlichung des Praxisbands „Geschlechtersensible Bildung im Unterrichtsfach Deutsch“ (2023)⁶, welcher sich mit konkreten Umsetzungsbeispielen von geschlechtersensibler Sprache und Bildung auseinandersetzt und des Sammelbands „Förderung von Genderkompetenz in der Ausbildung von Lehrkräften“ (2025)⁷ fort. Dieser enthält theoretische, empirische und praxisorientierte Beiträge, die mit vielfältigen Ansätzen die Förderung von Genderkompetenz bei angehenden Lehrkräften in Studium und Referendariat zum Thema machen. Das E-Book und die einzelnen Fachbeiträge stehen kostenlos als Open Access zur Verfügung. Zu finden sind diese Veröffentlichungen als Gesamtdokument im QUA-LiS Internetportal *Geschlechtersensible Bildung in der Schule* unter

https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/upload/Gender/E-Book_Foerderung_Genderkompetenz_Lehrkraefte.pdf

oder mit den einzelnen Beiträgen auf der Homepage des wbv-Verlags unter

<https://www.wbv.de/shop/detail/cbdf6081b178300abeeda4dcd0699aa5.>

Das Dezernat 46 der Bezirksregierung Düsseldorf bietet im Rahmen der staatlichen Lehrkräftefortbildung ein vielfältiges Fortbildungsangebot zum Bereich „Geschlechtersensible Bildung“ modular an. Es untergliedert sich inhaltlich in sechs Module, die über den Fortbildungskatalog <https://www.lfb.nrw.de/brd> gebucht werden können. Des Weiteren gibt es die Möglichkeit, schulinterne Veranstaltungen (SchLf) zu dem Themenbereich durchzuführen.

Detaillierte Informationen dazu sind auf der Homepage der Bezirksregierung hinterlegt.

<https://www.brd.nrw.de/Themen/Schule-Bildung/Lehrkraefte-Personal/Gleichstellung-Schule>, Zugriff am 06.08.2025

Hinweis zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache an Schulen und ZfsL bei Veröffentlichungen⁸

Der Rat für deutsche Rechtschreibung hat in seiner Sitzung am 26. März 2021 nochmals betont, dass alle Menschen mit geschlechtergerechter Sprache angesprochen werden sollen und dabei Sensibilität erforderlich ist. Diese Herausforderung ist jedoch in erster Linie gesellschaftlicher und gesellschaftspolitischer Natur und kann nicht allein durch orthografische Regeln oder Änderungen der Rechtschreibung gelöst werden. Daher empfahl der Rat damals, Zeichen wie den Gender-Stern (*), den Gender-Gap (_) oder den Doppelpunkt (:) oder andere verkürzende Formen nicht in das Amtliche Regelwerk der deutschen

⁶ https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/upload/Gender/QUA-LiS_NRW_Gender_im_Unterrichtsfach_Deutsch.pdf, abgerufen am 03.07.2025

⁷ https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/upload/Gender/E-Book_Foerderung_Genderkompetenz_Lehrkraefte.pdf, abgerufen am 03.07.2025

⁸ In Anlehnung an den GSP 2024-2029 der Bezirksregierung Arnsberg: [Gleichstellungsplan | Bezirksregierung Arnsberg](https://www.bezirksregierung-arnsberg.de/gleichstellungsplan), aufgerufen 03.07.2025





Rechtschreibung aufzunehmen, um mehrgeschlechtliche Bezeichnungen im Wortinnern zu kennzeichnen.

In seinem Beschluss vom 14. Juli 2023 bezeichnet der Rat diese Zeichen weiterhin als Sonderzeichen, die ähnlich wie Satz- und Wortzeichen die korrekte Orthografie beeinflussen, deren Verwendung innerhalb von Wörtern jedoch im Amtlichen Regelwerk nicht festgelegt ist. Die Entwicklung in diesem Bereich ist noch im Gange und wird vom Rat weiterhin aufmerksam verfolgt.

Für Schulen gilt die Regelung des § 4 Landesgleichstellungsgesetzes, die die Anwendung geschlechtergerechter Sprache vorschreibt. Für die Amts- und Rechtssprache konkretisiert ein gemeinsamer Runderlass des Justizministeriums, des Ministerpräsidenten und aller Landesministerien vom 24. März 1993 diese Vorgabe:

Demnach sollen nach Möglichkeit geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet werden; wenn dies nicht möglich sind, sollen vollständig ausgeschriebene Paarformeln (weiblich und männlich) genutzt werden.

III. 5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Seit der Veröffentlichung des vorausgegangenen Gleichstellungsplanes hat es zwei Veränderungen gegeben, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen.

Zum einen wurde der Einsatzradius von Menschen, die nach einer Beurlaubung, nach Erziehungsurlaub oder einer Freistellung aus sonstigen Gründen von acht Monaten oder mehr in den Dienst zurückkehren möchten, von 35 km auf 50 km erweitert. Die Anpassung erfolgte aufgrund der Bestimmungen des Handlungskonzepts zur Unterrichtsversorgung des Ministeriums für Schule und Bildung vom 14. Dezember 2022.

Zum anderen wurden zusätzliche Kinderkranken- und -betreuungstage für die Kalenderjahre 2024 und 2025 beschlossen. Gesetzlich versicherten Beschäftigten stand gem. § 45 Abs. 2a Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V) in den Kalenderjahren 2024 und 2025 für jedes Kind längstens für 15 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 30 Arbeitstage ein Anspruch auf Krankengeld zu. Der Anspruch bestand bei mehreren Kindern für nicht mehr als 35 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte für nicht mehr als 70 Arbeitstage. Ob die Erhöhung der Kinderkranken- und betreuungstage über die Jahre 2024 und 2025 hinaus beibehalten wird, bleibt abzuwarten.

Die zusätzlichen Kinderkranken- und -betreuungstage für die Jahre 2024 und 2025, die der Bund für die gesetzlich versicherten Beschäftigten beschlossen hat, wurden darüber hinaus systemgerecht auf die Beamtinnen und Beamten in Nordrhein-Westfalen übertragen. Verbeamtete Beschäftigte konnten in den Kalenderjahren 2024 und 2025 für die Betreuung von erkrankten Kindern gem. § 33 Abs. 1 Satz 10 Freistellungs- und Urlaubsverordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (FrUrlV NRW) bis zu 13 Arbeitstage pro Kind und maximal 30 Arbeitstage im Jahr und Alleinerziehende 26 Arbeitstage pro Kind und maximal 60 Arbeitstage im Jahr





Sonderurlaub erhalten. Ob die Erhöhung der Urlaubstage zur Betreuung erkrankter Kinder über die Jahre 2024 und 2025 hinaus beibehalten wird, bleibt auch hier abzuwarten.

Grundsätzlich gilt, dass konzeptionelle Überlegungen und Maßnahmen, die der Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf innerhalb einer Schule gelten, für genau diese Personengruppe zu denken ist, unabhängig davon, ob eine Person in Teil- oder Vollzeit tätig ist. Denn es ist in der heutigen Gesellschaft nicht selten, dass auch Personen, die die Verantwortung für Familienmitglieder tragen, in Vollzeit berufstätig sind. Dieser Veränderung ist bei der Erstellung von Konzepten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung zu tragen. Es ist u.a. genau diese Gruppe von Menschen, der aufgrund der Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) Arbeitszeiten ermöglicht werden sollen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern; beispielsweise durch die Berücksichtigung ihrer Belange bei der Erstellung von Stunden- und Jahresarbeitsplänen. Menschen, die voraussetzungslose Teilzeit in Anspruch nehmen, sind selbstverständlich im anteilig reduzierten Arbeitsumfang in alle beruflichen Aufgaben einzubinden.

Um beurteilen zu können, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die im Kontext Schule tätigen Menschen gelingt oder durch welche Maßnahmen sie gegebenenfalls verbessert werden könnte, fehlt es derzeit an einer validen Datenbasis. Diese könnte durch eine Umfrage bei allen an Schule tätigen Personen erlangt werden.

Zum Schluss

Um die dargestellte Datenlage und die daraus abgeleiteten Maßnahmen zur Zielerreichung hier nicht zusammenzufassen oder gar zu wiederholen, möchten wir abschließend einen Blick auf die anderen Geschlechter werfen.

Die vorliegenden Zahlen lassen leicht erkennen, dass der überwiegende Anteil von Lehrkräften in den unterschiedlichen Einstiegsämtern an Schulen weiblich ist. Hier stellt sich die Frage nach der Kausalität.

Darüber hinaus gehen wir davon aus, dass es günstig für die Umsetzung des Erziehungs- und Bildungsauftrages wäre, wenn Schülerinnen und Schüler Lehrende aller Geschlechter in einem solchen Verhältnis erleben würden, wie sie sich in unserer Gesellschaft abbilden.

Es mag also in Zukunft als Aufgabe begriffen werden, im Sinne der Gleichstellung - den Lehrberuf an Schulen - insbesondere auch für Lehrkräfte, die nicht weiblich sind, attraktiver zu gestalten.





Anhang: Übersicht Gleichstellung in den Schulamtsbezirken

| <u>Schulamt</u> | <u>Gleichstellungsbeauftragte</u> | <u>Vertretung</u> | <u>Moderatorinnen</u> | <u>Fortbildungsthemen</u> |
|-----------------|-----------------------------------|---------------------------|---------------------------------|---|
| Duisburg | SAD'in S. Sieker | SAD'in G. Hausmann-Peters | Daniele Franke Carolin Hüsch | Erstellung TZ-Konzept Beamtenversorgung NRW Arbeitszeit von Lehrkräften Geschlechtersensiblen Unterricht planen |
| Wuppertal | SAD'in S. Süß | SAD'in C. Willert | Anna Oex Karin Weber | Einführung neue AfG Vereinbarkeit Beruf – Familie Beamtenversorgung NRW |
| Mönchengladbach | SR'in N. Bonsels | SAD'in A. Paukovic | Tanja Brockners | Rechtsgrundlagen für AfG – Fallbeispiele Erstellung TZ Konzept Vereinbarkeit Beruf – Familie Infoveranstaltung für neue AfG Rolle der AfG beim Auswahl- und Einstellungsverfahren |
| Mettmann | SAD'in S. Bouvelle | N.N. | Inga Recko Tanja Hildebrand | Informationen für neue AfG Geschlechtersensibles Classroom Management Geschlechtersensible Bildung im Deutschunterricht Beamtenversorgung NRW Geschlechtersensible Medienbildung Erstellung eines Arbeitszeitkonzeptes |





| | | | | |
|-------------------|-------------------|------------------|-----------------------------------|--|
| Rhein-Kreis-Neuss | SAD'in A. Ficinus | SAD'in S. Lethen | Bettina Brockhaus Antje Gooßes | Coole Tools für AfG Geschlechtersensible Bildung Rechte und Pflichten der AfG Gleichberechtigung am Arbeitsplatz TZ-, Vereinbarkeitskonzept Austausch AfG Netzwerk LBV – Besoldung und Versorgung |
| Essen | SAD'in S. Tuchel | SAD'in H. Besler | Christinane Bröhl Susann Huhn | Geschlechtersensible Bildung Vielfalt und Integrationsförderung Teilzeitkonzepte Cybermobbing Beamtenversorgung Inklusive Bildung Rechtliche Vorgaben im Kontext Gleichstellung |
| Krefeld | SR'in D. Schrader | SAD'in H. Adolf | Theresa Wacker | Aufgaben / Pflichten einer AfG Konzept Vereinbarkeit Beruf und Familie Pensions- und Rentenansprüche |
| Mülheim | SAD'in A. Terwint | SAD'in S. Tuchel | Nadine Knappertsbusch | Aufgaben / Pflichten AfG Beamtenversorgung NRW Unterstützung zur Erstellung eines Konzepts zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie Situationen aus der Schule mit der Gleichstellungsbrille betrachtet |





| | | | | |
|-------------|----------------------|------------------------|-----------------|--|
| Kreis Wesel | SAD'in N. Wardenbach | SAD'in K. Gelbke-Motte | Sonja Erpenbach | <ul style="list-style-type: none">• Regelmäßige Einführungsveranstaltungen für neue AfG - Vermittlung relevanter Rechtsgrundlagen• Informationen über Aufgaben, Rechte, Pflichten und Arbeitsfelder der AfG• Aufgaben der AfG in Auswahlkommissionen bei Einstellungsverfahren• Evaluation und Weiterentwicklung bestehender Konzepte zur Vereinbarkeit• Finanzielle und rechtliche Auswirkungen von Teilzeitarbeit (insbesondere im Hinblick auf Altersversorgung)• Geschlechtersensible Sprache im schulischen Kontext• Veranstaltung zum Referenzrahmen Schulqualität unter gleichstellungsrelevanten Aspekten• Sensibilisierung für Diversität und Antidiskriminierung - Unterstützung der AfG bei der Förderung einer diskriminierungskritischen Schulkultur – Vorstellung von konkreten Projekten• Förderung professioneller Gesprächsführung – Kommunikationstraining für AfG |
|-------------|----------------------|------------------------|-----------------|--|





| | | | | |
|---------------|--------------------|--------------------------|------------------------------------|--|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Bekanntmachung der Fortschreibung des Gleichstellungsplans • Sensibilisierung der AfG für die verschiedenen Maßnahmenfelder, u.a.: <ul style="list-style-type: none"> - Stärkung und Ermutigung von Kolleginnen zur Übernahme von Funktionsstellen unter Einbeziehung bestehender Programme (z. B. Mentoring-Angebote der Bezirksregierung) - Vorstellung des Rückmeldetools zum Gleichstellungsplan |
| Kreis Kleve | SR'in M. Gualano | SAD'in D. Wintjens | Anke Zur Stefanie Meivogel | Einführung Rechte und Pflichten AfG Gendersensible Bildung Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Hilfen zur Konzepterstellung Sexualisierte Gewalt |
| Remscheid | SR'in K. Gebauer | SAD'in S. Süß | N.N. | Keine Angaben |
| Solingen | SAD'in C. Birnbach | SR'in B. Bockschewsky | Macha Gross Christiane Matthaei | Gendersensibler Unterricht |
| Kreis Viersen | SAD'in E. Wagner | SR'in L. Kreuels | Astrid Reinhard Nadine Manderla | Einführung in die Aufgaben einer AfG Konzept zur Vereinbarkeit Beruf und Familie - Bausteine schulspezifischer Regelungen entwickeln Vernetzung und Reflexion im Rahmen von Austausch-Cafés |





| | | | | |
|------------|-------------------|-------------------|---------------------------------|---|
| Düsseldorf | SR'in N. Schweppe | SAD'in A. Ficinus | Anke Schmidt Verena Neuhaus | Vereinbarkeitskonzept Beruf und Familie – Umsetzungsmöglichkeiten für eine schulinterne Optimierung |
| Oberhausen | SAD'in S. Tuchel | SAD'in A. Terwint | Carolin Hüsch Daniela Franke | Diversität im Schulalltag der GS |





**Herausgeberin
Bezirksregierung Düsseldorf**

Cecilienallee 2
40474 Düsseldorf
Telefon 0211/475-0
poststelle@brd.nrw.de
www.brd.nrw.de

Dezember 2025



Impressum

Gleichstellung in der Bezirksregierung Düsseldorf
erarbeitet von
den Gleichstellungsbeauftragten der
Bezirksregierung Düsseldorf für die Schulformen
Dezernat 47
Fachberatung Gleichstellung
Laufzeit: 2026-2030

