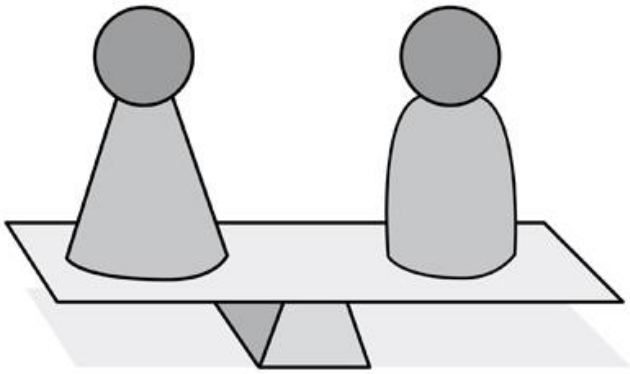
Bezirksregierung Düsseldorf
Gleichstellungsarbeit in Abteilung 4 - Schulabteilung

7. Frauenförderplan

für die Schulen/ Schulämter/ Zentren für
schulpraktische Lehrerausbildung
im Bezirk

vorgelegt von der Arbeitsgruppe Gleichstellung
verabschiedet am: 29. Juni 2016



http://www.brd.nrw.de/schule/personalangelegenheiten/Gleichstellung_Schule/index.jsp

0.	**Vorbemerkungen**	
	Erläuterungen zum Aufbau des Frauenförderplans	3
1.	**Ausgangssituation**	3
1.1.1	Gesetzlicher Auftrag	3
1.1.2	Gender Mainstreaming im System Schule	4
1.2	Arbeit im Regierungsbezirk seit 2013	5
2.	**Bestandsaufnahme**	5
2.1	Gesellschaftliche Rahmenbedingungen	5
2.2	Rechtliche Rahmenbedingungen	5
2.3	Entwicklungen, Arbeitsstände, Problemanalysen	6
2.3.1	Evaluation der Maßnahmenfelder – FFP 2013	6
2.3.2	Arbeitsgruppe Gleichstellung und Einsatz der Fachberaterinnen	9
2.3.3	Schwerbehinderung	10
2.4	**Statistischer Überblick**	11
2.4.1	Personalsituation	11
2.4.2	Schulleitungsqualifizierung und Eignungsfeststellungsverfahren	14
2.4.3	Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung	15
2.4.4	Prognosen	18
3.	**Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen**	19
3.1	**Spezifische Ansatzpunkte und Statistiken für die einzelnen Schulformen, Schulämter und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL)**	
3.1.1	Grundschulen	19
3.1.2	Förderschulen	20
3.1.3	Hauptschulen	21
3.1.4	Realschulen	23
3.1.5	Gesamtschulen, Sekundarschulen, Gemeinschaftsschulen	25
3.1.6	Gymnasien	28
3.1.7	Weiterbildungskollegs	30
3.1.8	Berufskollegs	32
3.1.9	Schulämter	34
3.1.10	Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL)	35
3.1.11	**Schulämter im Einzelnen**	41
	Düsseldorf	41
	Duisburg	45
	Essen	49
	Kleve	53
	Krefeld	57
	Mettmann	61
	Mönchengladbach	65
	Mülheim	70
	Neuss	74
	Oberhausen	78
	Remscheid	82
	Solingen	86
	Viersen	93
	Wesel	98
	Wuppertal	102
3.2	**Maßnahmen im Überblick**	107
3.2.1	Propagierung des Frauenförderplans	108

3.2.2	Gender Mainstreaming: Information und Fortbildung der Entscheidungsträger	109
3.2.3	Regelungen für Teilzeitkräfte	110
3.2.4	Fortbildungskonzept	111
3.2.5	Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen	112
3.2.6	Geschlechtersensible Bildung	113
4.	**Aufträge zur Umsetzung und Rückmeldung an die Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung**	114
Anhang 1	Projekt Mentoring – Schulamt Wuppertal	115
Anhang 2	Praxishilfe: Impulsfragen zur geschlechterdifferenzierten Analyse von Unterricht und Schulleben - MSW	117
Anhang 3	Aktuelle Angaben zu Gleichstellungsbeauftragten in den verschiedenen Ebenen der Schulaufsicht	120

0. Vorbemerkungen

Dies ist der 7. Frauenförderplan der Schulabteilung der Bezirksregierung Düsseldorf. Hauptziel bleibt die Gleichstellung von Frauen und Männern und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
Die rechtlichen Grundlagen, das Landesgleichstellungsgesetz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und das Prinzip des Gender Mainstreaming haben sich seit dem letzten Frauenförderplan nicht verändert – s. 1. Kapitel. Neu ist das Kapitel 1.1.2 Gender Mainstreaming im System Schule.
Das zweite Kapitel enthält eine Bestandsaufnahme der Rahmenbedingungen, die Evaluation der Maßnahmenfelder aus dem Frauenförderplan von 2013 und einen statistischen Überblick. Neu ist das Kapitel 2.3.3 Schwerbehinderung.
Vor diesem Hintergrund werden im dritten Abschnitt schulform-, seminar- und schulamtsspezifische Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen aufgezeigt. Die einzelnen konkreten Maßnahmenfelder schließen sich an.
Im vierten Kapitel werden Umsetzungsmöglichkeiten für die Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung vorgeschlagen und der Auftrag zur Rückmeldung gegeben.
Die Anhänge dienen der weiteren Konkretisierung.

1. Ausgangssituation

1.1.1 Gesetzlicher Auftrag

Die Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen ist im Landesgleichstellungsgesetz v. 9.11.1999 (LGG) in Artikel 1, Abschnitt II, § 5a - jeweils für den Zeitraum von drei Jahren - geregelt. In den Verwaltungsvorschriften ist als einheitlicher Stichtag für die Erhebungen zu Frauenförderplänen der 31.12. festgelegt (RdErl. d. Ministeriums für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit v. 27.4.2001, S. 806).
Inhalte eines Frauenförderplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (LGG § 6 Abs.1). Auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sollen konkrete Zielvorgaben im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen erfolgen (LGG § 6 Abs.6).
Die Bezirksregierung Düsseldorf kommt diesem Auftrag mit der Vorlage ihres 7. Frauenförderplans nach. Damit wird der Frauenförderplan vom 5.9.2013 fortgeschrieben und ergänzt.

Ein Frauenförderplan ist nur *ein* Instrument zur Förderung der Gleichstellung. Eine zusätzliche Strategie zur Realisierung von Gleichberechtigung bietet der Ansatz Gender Mainstreaming.
Gender Mainstreaming setzt frühzeitig und umfassender an: Bei der Entwicklung, Umsetzung und Evaluation von politischen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen soll prinzipiell die Betroffenheit von Frauen und Männern berücksichtigt werden.

Der Gender-Mainstreaming-Ansatz zielt darauf ab, die Frage der Gleichstellung von Frauen und Männern handlungsleitend in allen politischen- und administrativen Bereichen als Querschnittsaufgabe zu verankern und hat durch den Amsterdamer Vertrag von 1999 eine klare rechtliche Verbindlichkeit.

Rechtsgrundlage für beide Strategien ist Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin."
Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz v. 14.8.2006 (AGG) zielt darauf, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen." (§ 1 AGG).
Im Schulgesetz vom 15.2.2005, zuletzt geändert durch Gesetz vom 25.6.2015, wird der grundgesetzliche Auftrag ausdrücklich als Aufgabe der Schulen ausgewiesen (SchulG § 2 Abs. 7).

1.1.2 Gender Mainstreaming im System Schule

Gender Mainstreaming ist eine ständige Aufgabe und in der Verantwortung aller Akteurinnen und Akteure im System Schule.
„Gender Mainstreaming in der Schule bedeutet: Alle Aktivitäten sind darauf ausgerichtet, Mädchen und Jungen zu einer selbstbestimmten und sozial verantwortungsbewussten Lebensgestaltung zu befähigen – unabhängig von tradierten Geschlechterrollen."
So lautet ein Zitat aus der Broschüre des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen:
Gleichberechtigung leben lernen- Gender Mainstreaming und Schulqualität 2015
(http://www.brd.nrw.de/schule/personalangelegenheiten/pdf/151019-MSW-Broschuere-2015---Rechtliche-Rahmenbedingungen-fuer-GM-bk.pdf)

1.2 Arbeit im Regierungsbezirk seit 2013

Der erste Frauenförderplan wurde bereits am 10.3.1997 verabschiedet. Seitdem arbeitet die Arbeitsgruppe Gleichstellung der Bezirksregierung Düsseldorf an der Umsetzung der Ziele und Maßnahmen.
Schwerpunkte der Arbeit seit 2013 waren die Propagierung des Frauenförderplans und die Auswertung der diesbezüglichen Rückmeldungen, die Vermittlung von Informationen zu Gleichstellung, Frauenförderung und die Strategie des Gender Mainstreaming an Schulen, Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung und Schulämtern und eine weitere Vernetzung sowie Qualifizierung der Ansprechpartnerinnen (vgl. dazu auch die Ausführungen zur Evaluation der Maßnahmenfelder in 2.3.1 und zur Arbeitsgruppe Gleichstellung in 2.3.2).
Der Austausch zwischen den Bezirksregierungen und die Zusammenarbeit mit der obersten Schulaufsichtsebene zu Fragen der Gleichstellungsarbeit fanden ein- bis zweimal jährlich im Ministerium statt.

2. Bestandsaufnahme

2.1 Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Der Gesamtanteil der Frauen am Lehrberuf ist in allen Schulformen weiter gestiegen. Ihr Anteil an Beförderungsämtern hat sich insgesamt ebenfalls erhöht, ist aber zum Teil noch weit von der 50%-Marke entfernt. In den Eignungsfeststellungsverfahren haben sich die Frauen erfolgreich bewährt (siehe dazu auch die Ausführungen im Rahmen der Gesamtübersicht in 2.4 und die detaillierten schulformbezogenen Übersichten in 3.1 bis 3.10).
Bereits in den ersten Frauenförderplänen wurden Erklärungsansätze aufgezeigt. Es scheint immer noch überwiegend eine Aufgabe von Frauen zu sein, Familie und Beruf zu vereinbaren. Die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nimmt weiter zu. Das zeigt die weiterhin relativ hohe Anzahl der Teilzeitbeschäftigten. 15767 Lehrerinnen und Lehrer im Regierungsbezirk Düsseldorf sind teilzeitbeschäftigt, davon sind 87,6% Frauen (13817), Altersteilzeit eingerechnet (1997 waren es 90%, 2003 87,5%, 2006 78%, 2009 83,4% und 2012 85%). Elternzeit wird nach wie vor nur von wenigen Männern in Anspruch genommen.
Das Interesse der Frauen an Funktionsstellen spiegelt sich besonders in der regen Teilnahme an der speziell für Frauen angebotenen Orientierungsfortbildung wider. Darüber hinaus ist im Schuljahr 2015/2016 ein Pilotprojekt Mentoring gestartet (siehe dazu auch Informationen im Anhang). Wenn auch langsam, so steigt der Anteil von Frauen in Führungspositionen doch stetig weiter.
Gleichstellungsarbeit zeigt sich auch konkret in der Arbeit mit Schülerinnen und Schülern. In allen Schulformen und zum Teil auch in den Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung sind Ansätze zu einer geschlechterbewussten Unterrichts- und Erziehungsarbeit entstanden und weiter entwickelt worden.

2.2 Rechtliche Rahmenbedingungen

Die rechtlichen Rahmenbedingungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) mit dem Ziel der Umsetzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes sind im 2. Frauenförderplan ausführlich beschrieben worden. Die gesetzlichen Vorgaben bezüglich des Ansatzes Gender Mainstreaming mit der Verpflichtung zur Umsetzung einer effektiven Gleichstellungspolitik sind im 3. Frauenförderplan und im Bildungsportal nachzulesen.
Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurde bereits im 1. Kapitel genannt.
In der Novellierung des Schulgesetzes wurde im Rahmen des Bildungs- und Erziehungsauftrages der Schule ausdrücklich auf den „Grundsatz der Gleichberechtigung der Geschlechter“ und auf die „Beseitigung bestehender Nachteile“ hingewiesen (SchulG § 2 Abs. 7).
Im Schulgesetz § 59 Abs. 5 heißt es: „Zur Stärkung der Selbstverwaltung und Eigenverantwortung der Schulen werden den Schulleiterinnen und Schulleitern ab dem Schuljahr 2013/14 Aufgaben der oder des Dienstvorgesetzten übertragen. Soweit diese Aufgaben durch Gesetz oder Rechtsverordnung übertragen worden sind, werden die Aufgaben und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 15 LGG von der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen wahrgenommen. Für die Ermittlung der Unterrepräsentanz gemäß § 7 LGG sowie die Erstellung von Frauenförderplänen gilt § 3 Abs.1 Satz 2 LGG.“
Da § 3 Abs. 1 Satz 2 LGG die Schulämter und die Bezirksregierungen als Dienststellen definiert, werden wie bisher auf diesen Ebenen die Vergleichsgruppen für die Unterrepräsentanz von Frauen gebil-

det und die Frauenförderpläne erstellt.
Mit Ausnahme der in Auflösung befindlichen Schulen sind ab dem 1.8.2015 auch für die Grundschulen die Dienstvorgesetztenaufgaben an die Schulleitung delegiert worden. Somit nehmen nun die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in allen Schulformen als Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten der Schulaufsicht deren gleichstellungsrechtlichen Aufgaben wahr. Dies bedeutet nach wie vor ein Umdenken in zweierlei Hinsicht. Die Ansprechpartnerin muss nunmehr das Gesamtsystem Schule in den Blick nehmen. So entwickeln sich zum Teil neue Aufgabenfelder, zugleich bekommt die Ansprechpartnerin aber auch eine stärkere Rechtsposition. Ein Schwerpunkt im Maßnahmenkatalog wird darum weiterhin sein, die Kolleginnen in diesen neuen verantwortungsvollen Aufgaben zu begleiten und sie in ihren Beteiligungsrechten zu stärken, (vgl. dazu die Maßnahmenfelder 3.2.4 und 3.2.5).
Auch für die Schulleitung ist ein Umdenken erforderlich. Sie muss die Ansprechpartnerin rechtzeitig bei den entsprechenden Personalmaßnamen beteiligen, um die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen.

2.3 Entwicklungen, Arbeitsstände, Problemanalysen

2.3.1 Evaluation der Maßnahmenfelder - FFP 2013

Die Arbeit in der Arbeitsgruppe Gleichstellung im Berichtszeitraum war davon bestimmt, die Ziele der Maßnahmenfelder aus dem FFP 2013 zu verfolgen und schrittweise umzusetzen. Der Arbeitsstand wurde kontinuierlich geprüft. Am 8.9.2014 wurden die Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung gemäß §5 a Abs. 8 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW über die Auswertung der Rückmeldebögen zum Frauenförderplan informiert.

Propagierung des Frauenförderplans

Dieser Frauenförderplan wurde in einer Konferenz der Dezernentinnen und Dezernenten am 5.9.2013 verabschiedet. Nach Abschluss des personalvertretungsrechtlichen Mitwirkungsverfahrens nach § 72 LPVG konnte er im Oktober 2013 im Internet der Bezirksregierung veröffentlicht werden.
Im Januar 2014 erhielten die Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung strukturierte Rückmeldebögen zu den Aufträgen und Vorschlägen, die von der Schulleitung und den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen ausgefüllt und an die Bezirksregierung zurückgesandt werden sollten. Die Fragebögen wurden anschließend ausgewertet und die Ergebnisse den Dezernaten, Schulämtern, Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung mitgeteilt. Aus diesen Rückmeldungen resultieren Überlegungen für die weitere Arbeit der Arbeitsgruppe Gleichstellung in der Abteilung 4, so auch für diesen Plan.
Es bleibt eine kontinuierliche Aufgabe, die Inhalte des Frauenförderplans und damit das Thema Gleichstellung als obligatorischen Bestandteil in Beurteilungsverfahren für Funktionsstellen und im Rahmen der Aus- und Fortbildung, insbesondere in der Schulleitungsfortbildung, zu thematisieren. Gleiches gilt im Zusammenhang mit dem Eignungsfeststellungsverfahren (EFV), der Qualitätsanalyse (QA) und dem Referenzrahmen Schulqualität.
Entsprechende Hinweise finden sich in den Maßnahmenfeldern 3.2.1, 3.2.2 und im Anhang.

Gender Mainstreaming: Information und Fortbildung der Entscheidungsträger

Zur Verbesserung der Personalentwicklungs- und Personalführungskompetenzen im Sinne der Strategie des Gender Mainstreaming sind auf verschiedenen Ebenen Schritte erfolgt.
Zur Umsetzung der Vorgaben hinsichtlich der Gleichstellung in den Richtlinien zur Dienstlichen Beurteilung wurde die Anwendung des für die Schulaufsicht erstellten Handouts überprüft. Die statistische Entwicklung in den Beförderungsämtern wurde und wird jährlich von der Arbeitgruppe Gleichstellung diskutiert.
Die Überprüfung der Beachtung von Gleichstellung und Gender Mainstreaming in Personalentwicklungsgesprächen und die Beratung der Schulleitungen im Hinblick auf die Integration des Genderansatzes in den Schulalltag erfolgten kontinuierlich durch die Teildezernate.
In der praktischen Durchführung im Schulalltag und auch in der schulpraktischen Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern muss die Verwirklichung von Gleichstellung und Gender Mainstreaming jedoch noch intensiviert werden. Das Sichten von einzelnen Schulprogrammen und QA-Ergebnissen zeigte und zeigt, dass hier noch erheblicher Entwicklungsbedarf besteht. Eine gezielte Beratung im Prozess der Weiterentwicklung der Schule durch die Schulaufsicht bleibt eine dauerhafte und wichtige Aufga-

be. Die Aufnahme eines entsprechenden Maßnahmenfeldes "Information und Fortbildung der Entscheidungsträger" ist weiter Bestandteil dieses Plans (3.2.2).
Im Rahmen eines Personalentwicklungskonzeptes zur Nachwuchsförderung an Grundschulen ist im Schuljahr 2015/2016 ein Mentoringprojekt für Grundschulen zur modellhaften Erprobung gestartet. (s.a. Fortbildungskonzept S. 7, Bericht des Schulamtes Wuppertal und Anhang 1)

Regelungen für Teilzeitkräfte

Ein Teilziel dieses Maßnahmenfeldes war und ist die Motivation von Teilzeitbeschäftigten für die Bewerbung auf Beförderungsstellen. Die Ausschreibungspraxis mit Hinweis auf Teilzeitmöglichkeit wird regelmäßig geprüft. Die Thematisierung der Teilzeitmöglichkeiten in Beförderungsämtern erfolgte kontinuierlich auf Dienstbesprechungen mit Schulleitungen und Leitungen der Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung.
Das Arbeitspapier "Empfehlungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer“ wurde am 18.10.2013 aktualisiert und um die aktuell geltenden Rechtsgrundlagen erweitert (u.a. §17 ADO). Eine weitere Konkretisierung der Empfehlungen ist im Zuge der Eigenverantwortlichkeit der Schulen hilfreich und sinnvoll.
Aus dem Landesgleichstellungsgesetz sowie aus dem Fürsorgeaspekt des §66 LBG, dem Diskriminierungsverbot nach §8 TzBfG, der Elternzeitverordnung (EZVO), der ADO und den Vorgaben des Frauenförderplans ergibt sich für Schulen die **Verpflichtung**, die Belange Teilzeitbeschäftigter für den schulischen Bereich **verlässlich und angemessen zu regeln, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern**. Von daher sind die Schulen aufgefordert, schulinterne Konzepte für den schulischen Einsatz teilzeitbeschäftigter Kolleginnen und Kollegen zu entwickeln.
In Dienstbesprechungen und Fortbildungen für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen erfolgt kontinuierlich die Sammlung systemspezifischer Beispiele.
In vielen Schulen besteht aus Sicht der Teilzeitbeschäftigten – besonders angesichts der steigenden Belastung - immer noch Verbesserungsbedarf. Aus der Auswertung der Rückmeldebögen zum FFP 2013 geht hervor, dass in insgesamt 51,1% der rückmeldenden Schulen und ZfsL ein Teilzeitkonzept entweder bestätigt, modifiziert oder neu entwickelt worden ist (im Vergleich zu 28,1% in 2011 und 19,4% in 2008).
Ein Konzept für alleinerziehende Lehrkräfte gibt es in 97 Schulen (9,0%; zuvor in 2011 3%).
Die Anliegen von teilzeitbeschäftigten und allein erziehenden Lehrkräften fanden insbesondere in der Gestaltung der Stunden- und Aufsichtspläne, bei der Reduzierung von Vertretungsunterricht und der Teilnahme an außerunterrichtlichen Veranstaltungen Berücksichtigung. Bei allen Konzepten bleibt es das Ziel, zu Lösungen zu gelangen, die gleichermaßen personen- und systemverträglich sind.
Das Arbeitsfeld Teilzeit ist weiter zu verfolgen (Maßnahmenfeld 3.2.3) auch im Hinblick auf die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben.

Fortbildungskonzept

Mit dem Ziel des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen in Beförderungsämtern gab es im Zeitraum von 2010-2013 wieder die bewährte schulformübergreifende Orientierungsfortbildung zur Motivation von Frauen für Leitungsfunktionen. Die Ergebnisse zeigen, dass viele Frauen dieses Angebot gern als Unterstützung wahrnehmen und dass sie so ihre weitere Karriere- und Lebensplanung konkreter in die Hand nehmen. Ca. zwei Drittel der Frauen berichten nach einem Jahr, dass sie eine berufliche Veränderung vorgenommen haben oder weiter vorhaben. Nur wenige Frauen streben allerdings das Amt der Schulleiterin, sondern eher einen Posten im mittleren Management an.
Die Fortbildungsmaßnahme erscheint weiterhin sinnvoll und notwendig und soll schulformübergreifend aufrechterhalten werden.
Zusätzlich ist im Schuljahr 2015/16 im Schulamt Wuppertal ein Pilotprojekt „Mentoring an Grundschulen“ gestartet. Angestoßen durch eine Initiative des Ministeriums hat die Bezirksregierung Düsseldorf in Zusammenarbeit mit dem Kompetenzteam in Wuppertal eine Konzeption erarbeitet. Fünf Tandems, jeweils eine Schulleiterin und eine an Schulleitung interessierte Frau, haben sich regelmäßig getroffen und in begleitenden Fortbildungsmodulen über Leitungsfragen ausgetauscht. Für das Schuljahr 2016/17 ist eine Ausweitung auf die Haupt- und Förderschulen im Schulamt Kleve geplant.
Weitere Fortbildungsangebote galten vor allem den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen. Schulformübergreifend und zum Teil auch schulformspezifisch wurden Einführungsveranstaltungen für neue Ansprechpartnerinnen angeboten. Darüber hinaus wurden für Ansprechpartnerinnen regional

spezifische Veranstaltungen für die verschiedenen Schulformen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung durchgeführt. Schwerpunktthemen waren u. a. die Beteiligungsrechte im Rahmen der Eigenverantwortung, die damit veränderte Rolle der Ansprechpartnerinnen, Fallbeispiele aus der Praxis und die Kooperation mit der Schulleitung.
In den Bereichen Frauenförderung, Gleichstellung und Reflexive Koedukation wurden auf Nachfrage der Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung verschiedene Fortbildungen angeboten. Schwerpunkte waren u.a. „Gender Mainstreaming in Theorie und Praxis“ und „Mädchen- und Jungenarbeit“, dabei auch im Zusammenhang mit individueller Förderung und Berufsorientierung. Im Hinblick auf Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe bleibt an den Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung weiterhin noch erheblicher Entwicklungsbedarf.
Die Fortbildungsmaßnahme für Rückkehrer und Rückkehrerinnen wurde wieder gut genutzt und bleibt ebenfalls weiterhin im Angebot.
Im Zuge der Umstrukturierung der Fortbildungsangebote hat die Bezirksregierung Düsseldorf seit Anfang des Jahres 2008 landesweit die Federführung in den Bereichen Gender Mainstreaming und Reflexive Koedukation übernommen. In diesem Zusammenhang wurden Fortbildungsmodule entwickelt, Trainerinnen und Trainer der anderen Bezirksregierungen ausgebildet und weiter qualifiziert. Darüber hinaus wurden weitere Moderatorinnen und Moderatoren der Kompetenzteams der Bezirksregierung Düsseldorf in diesen Schwerpunkten fortgebildet. Um jedoch Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in den Kompetenzteams fest zu verankern, waren und sind noch vertiefende Maßnahmen notwendig, u.a. die Qualifizierung aller Moderatorinnen und Moderatoren aller Fachbereiche.
Die Ziele der Maßnahme "Fortbildung" sind im Rahmen der Haushaltslage erreicht – das Maßnahmenfeld Fortbildung bleibt bestehen (3.2.4), insbesondere vor dem Hintergrund der Aufgaben der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und des Bedarfs in den Kompetenzteams.

Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Das Modell Ansprechpartnerinnen in Schulen ist durch das LGG in § 15 institutionalisiert.
In den meisten Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung im Bezirk sind Ansprechpartnerinnen bestellt. Zunehmend gibt es auch Vertreterinnen. Das am häufigsten genannte und sehr aufwändige Tätigkeitsfeld ist die Vertretung in der Auswahlkommission für das schulscharfe Einstellungsverfahren (82%).
Entlastung bzw. Anrechnungsstunden gibt es für die Ansprechpartnerinnen in der Regel nicht, lediglich durch Beschluss der Lehrerkonferenz in 15,2% aller Fälle (in 2010 6,8%). Die Schulen argumentieren dazu mit einer ohnehin zu großen Fülle von anderen ebenfalls wichtigen Aufgaben. Es bleibt weiterhin ein anzustrebendes Ziel, Ressourcen für die Entlastung zur Verfügung zu stellen. Auch eine teilweise Entlastung bei Pausenaufsichten gibt es in den wenigsten Schulen: 7,6% (in 2010 4,6%).
Im September 2014 ist eine detaillierte Zusammenfassung der Rückmeldungen zum 6. Frauenförderplan, insbesondere auch zur Frage der Nutzung des Plans für die Arbeit der Ansprechpartnerinnen, verschickt worden (siehe auch auf dem Infoportal der Schulabteilung der Bezirksregierung unter: http://www.brd.nrw.de/schule/personalangelegenheiten/Gleichstellung_Schule_Container/Auswertung-Rueckmeldeboegen-08-2014.pdf).
Die Betreuung der Ansprechpartnerinnen wird weiterhin durch ein Netzwerk von Moderatorinnen aus allen Schulformen gewährleistet. Die Moderatorinnen werden von den Fachberaterinnen begleitet, in gemeinsamen Planungstagungen unterstützt und in spezifischen Fortbildungen qualifiziert. Die Moderatorinnen führen Fortbildungsveranstaltungen für Ansprechpartnerinnen durch und unterstützen die Schulaufsicht bei Dienstbesprechungen für Ansprechpartnerinnen. Ein wichtiges Thema war u.a. die Auseinandersetzung mit den neuen Aufgaben im Rahmen der Dienstvorgesetztenaufgaben der Schulleitungen.
Im Schuljahr fanden im Schnitt pro Schulform zwei Veranstaltungen für Ansprechpartnerinnen statt. Insgesamt wurden die Angebote von der Mehrzahl der Ansprechpartnerinnen als ausgesprochen positiv und für ihre Arbeit hilfreich bewertet. Dadurch ist inzwischen ein zuverlässiges Netz zur weiteren Arbeit entstanden und eine Basis für die Kooperation untereinander gegeben. Dies gilt es aufrecht zu erhalten.
Ein fester Bestandteil des Fortbildungsangebotes sind auch Veranstaltungen für Ansprechpartnerinnen, die neu im Amt sind.
Die Ziele der Maßnahme "Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen" werden im Zuge der Eigenverantwortlichkeit der Schulen durch weitere Maßnahmen ergänzt. Ein entsprechendes Maßnahmenfeld (3.2.5) ist Bestandteil dieses Plans.

Reflexive Koedukation/ geschlechtersensible Bildung

Wesentliches Ergebnis zu diesem Maßnahmenfeld sind die von den Schulen nachgefragten Fortbildungen, besonders häufig in Form von Angeboten für Untergruppen von Kollegien im Rahmen von schulinterner Fortbildung. Themen waren u.a. Gewaltprävention, die Förderung sozialer Kompetenzen, geschlechtergerechte Fördermaßnahmen und Migration. Speziell Jungenarbeit wurde zunehmend nachgefragt. Die ausgebildeten Moderatorinnen und Moderatoren waren gemäß ihrer Entlastung voll im Einsatz.
Auch für die Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung haben verschiedene Veranstaltungen zu Themen geschlechtersensibler Bildung und Gender Mainstreaming stattgefunden. Die Unterstützung an dieser Stelle muss noch intensiviert werden.
Die Sichtung der Rückmeldebögen zum FFP 2013 hat ergeben, dass in der Gestaltung des Schullebens bzw. der Lehrkräfteausbildung Mädchen- und Jungenarbeit bereits in 54,5% aller Fälle als Bestandteil des Schulprogramms verankert ist. Zunehmende Bedeutung bekommt die geschlechtersensible Berufsorientierung, auch im Zusammenhang mit der landesweiten Initiative „kein Abschluss ohne Anschluss“. Die Schulen sind sich der Bedeutung des Themas bewusst, denn 44,6% der weiterführenden Schulen gaben dies als Schwerpunkt an.
Die Einbettung der Reflexiven Koedukation in das Leitbild einer Schule und die pädagogische Grundorientierung sowie der Zusammenhang mit dem Ansatz Gender Mainstreaming in der Praxis ist insgesamt jedoch noch zu optimieren. Selten werden geschlechtsspezifische Statistiken in den Schulen geführt, ebenso wenig wird bei der Entwicklung der schulinternen Curricula das Thema „Gender“ konsequent dokumentiert. Anregungen dazu finden sich im Anhang 2 des letzten FFPs.
Eine regelmäßige Thematisierung in Dienstbesprechungen der Schulleiterinnen und Schulleiter ist dazu unbedingt erforderlich. Dem Maßnahmenfeld zur geschlechtersensiblen Bildung kommt auch von Seiten des Ministeriums große Bedeutung zu und findet sich im Maßnahmenkatalog (3.2.6).

2.3.2 Arbeitsgruppe Gleichstellung und Einsatz von Fachberaterinnen

In der Arbeitsgruppe Gleichstellung der Bezirksregierung Düsseldorf arbeiten – wie bisher auch - die in der Schulabteilung bestellten Gleichstellungsbeauftragten für den nachgeordneten Bereich der Schulen, Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung und Schulämter zusammen.
Nach §§ 15 bis 19 LGG haben die Gleichstellungsbeauftragten wichtige Unterstützungs-, Mitwirkungs- und auch Kontrollfunktion. Sie werden bei allen gleichstellungsrelevanten Tatbeständen beteiligt.
Die Gleichstellungsbeauftragten sind schulfachliche Dezernentinnen aus den Dezernaten 41/42H (Grund- Haupt- und Förderschule), 42 (Realschule), 43 (Gymnasium und Weiterbildungskolleg), 44 (Gesamtschule, Sekundarschule, Gemeinschaftsschule), 45 (Berufskolleg), 46 (Aus- und Fortbildung), 47 (Personalangelegenheiten). Sie nehmen die Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung weiterhin im Zuge ihrer Generalienzuständigkeit wahr. Eine mögliche Interessenkollision zwischen gleichstellungs- und beurteilungsrelevanten Aufgaben aus der allgemeinen Dezernentinnenfunktion wird durch eine Vertretungsregelung vermieden.
In der Arbeitsgruppe Gleichstellung werden die Erfahrungen, Arbeitsstände und Problemfelder aus den einzelnen Schulformen zusammengetragen, analysiert und bearbeitet. Die Arbeitsgruppe ist auch das Gremium für die Entwicklung und Evaluierung schulformübergreifender Maßnahmen und Konzeptionen und ist verantwortlich für die Fortschreibung der Frauenförderpläne.
Die Arbeitsgruppe Gleichstellung kommt in regelmäßigen Abständen, ca. 5-6 mal im Jahr zusammen. Eine Übersicht der beteiligten Personen ist dem Anhang zu entnehmen.
Zu der Arbeitsgruppe Gleichstellung gehören auch die Fachberaterinnen. Seit April 2013 wird die langjährige Fachberaterin, Frau Dorit Keese, in ihrer Arbeit durch eine zweite Person, Frau Susanne Brakhane, mit einigen Stunden unterstützt. Die Fachberaterinnen stellen das Verbindungsglied zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und den Moderatorinnen und Ansprechpartnerinnen der einzelnen Schulformen dar. Sie koordinieren Dienstbesprechungen und Fortbildungen für die Ansprechpartnerinnen und beraten in Einzelfällen. Weitere Aufgaben der Fachberaterinnen sind u.a. die regelmäßige Datenpflege, Erstellung von Arbeitsmanualen, Sammlung von Materialien und Fachliteratur, Pflege des Internetauftritts, Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplans, Qualifizierung der Moderatorinnen, Teilnahme an Dienstbesprechungen im Ministerium und Fachtagungen, Pflege von Kontakten zu außerschulischen Frauenkonferenzen und den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, Evaluation von Fortbildungsmaßnahmen und Entwicklung von Erhebungsinstrumenten zum Thema Gleichstellung.

2.3.3 Schwerbehinderung

Anteil der Schwerbehinderten im Vergleich zur Gesamtzahl der Beschäftigten in den verschiedenen Schulformen

	Gesamtzahl der Beschäftigten				Gesamtzahl der Schwerbehinderten			
Schulform	gesamt	Frauen	♀ in %	Männer	gesamt	Frauen	♀ in %	Männer
GS	12608	11569	**91,8**	1039	531	497	93,6	34
HS	2365	1557	**65,8**	808	209	139	66,5	70
FöS	4753	3626	**76,3**	1127	280	232	82,9	48
RS	3704	2554	**69,0**	1150	214	156	72,9	58
Gy	9748	5945	**61,0**	3803	388	223	57,5	165
WBK	301	159	**52,8**	142	13	8	61,5	5
GE	7424	4764	**64,2**	2660	377	227	60,2	150
SK	647	449	**69,4**	198	23	20	87,0	3
BK	6374	3254	**51,1**	3120	342	170	49,7	172
gesamt	47924	33877	**70,7**	14047	2377	1672	70,3	705

Der prozentuale Anteil der schwerbehinderten Frauen entspricht in etwa der Relation im Gesamtvergleich. Auffallend ist die Abweichung nach oben bei den Förderschulen um 6,6%-Punkte und bei den Sekundarschulen um 17,6%-Punkte.

Anteil der schwerbehinderten (sb) Beschäftigten in der jeweiligen Geschlechtsgruppe						
	Frauen			Männer		
Schulform	gesamt	sb ♀	♀ in %	gesamt	sb ♂	♂ in %
GS	11569	497	4,3	1039	34	3,3
HS	1557	139	8,9	808	70	8,7
FöS	3626	232	6,4	1127	48	4,3
RS	2554	156	6,1	1150	58	5,0
Gy	5945	223	3,8	3803	165	4,3
WBK	159	8	5,0	142	5	3,5
GE	4764	227	4,8	2660	150	5,6
SK	449	20	4,5	198	3	1,5
BK	3254	170	5,2	3120	172	5,5
gesamt	33877	1672	4,9	14047	705	5,0

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, 5% der Stellen mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen zu besetzen, ist bei nahezu allen Schulformen erfüllt.
Allerdings liegen die Zahlen bei den Hauptschulen sowohl bei den Frauen mit 8,9% als auch bei den Männern mit 8,7% deutlich höher. Auffallend ist, dass der Anteil der schwerbehinderten Männer in der Sekundarschule mit 1,5% deutlich geringer als der Anteil der schwerbehinderten Frauen (4,5%) ist.

2.4. Statistischer Überblick

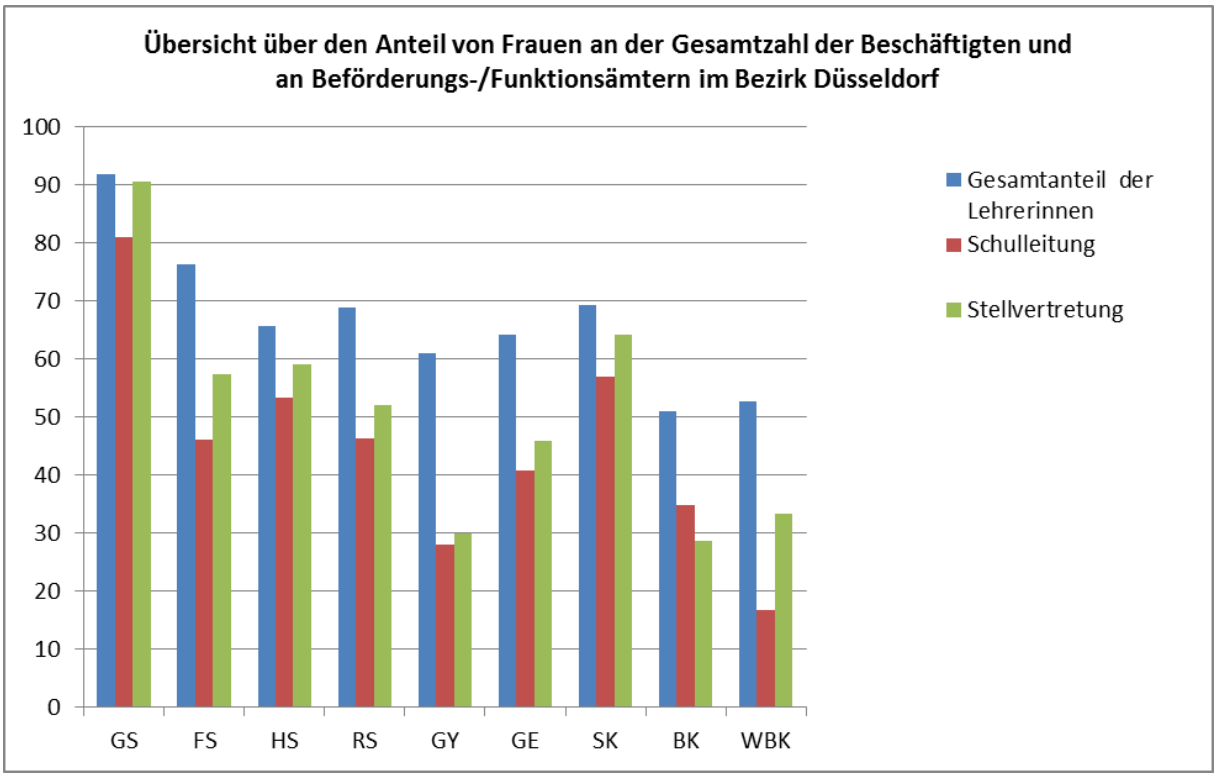
2.4.1 Personalsituation

Die Personalsituation der Lehrkräfte bei der Bezirksregierung Düsseldorf wird regelmäßig am Ende eines jeden Jahres dokumentiert. Dabei wird der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Lehrkräfte sowie an Beförderungs- und Funktionsstellen schulformspezifisch ausgewiesen.

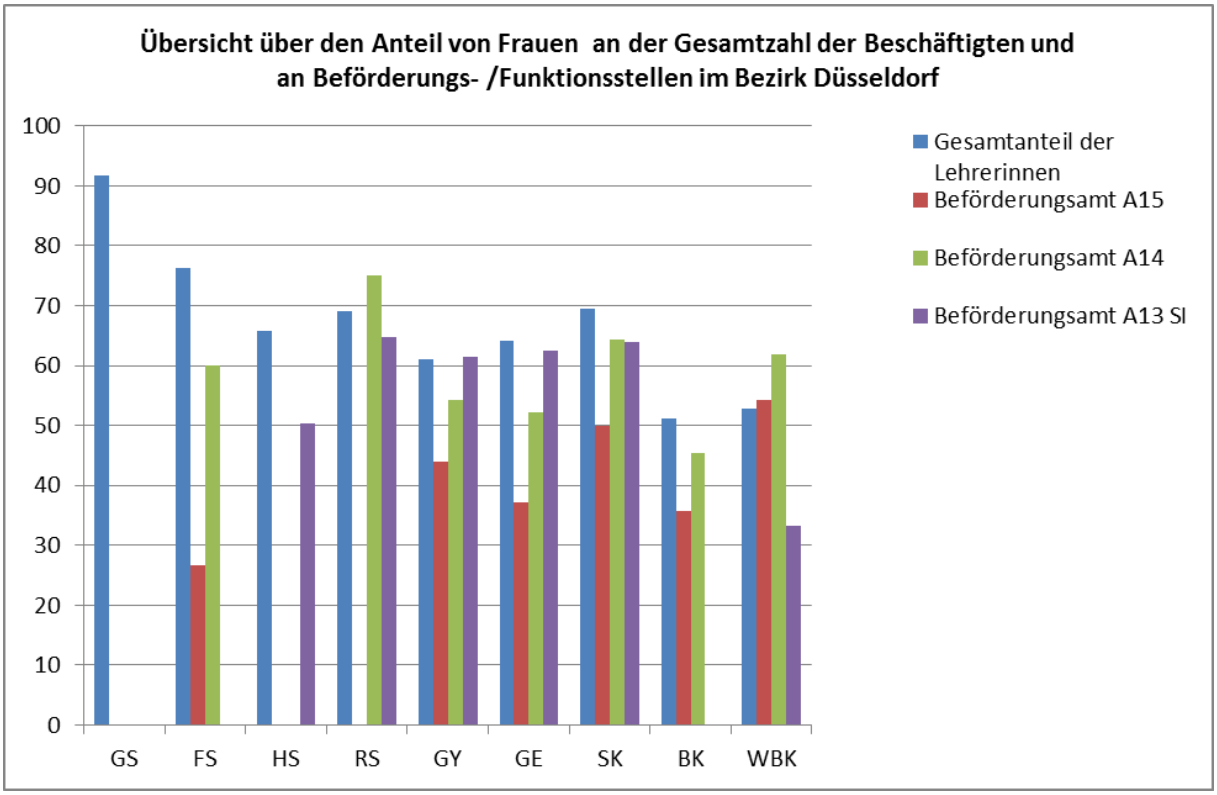
In den nachfolgenden Graphiken und Tabellen werden der Anteil von Frauen in den jeweiligen Ämtern sowie die Entwicklung des anteiligen Verhältnisses der Geschlechter deutlich.

Darüber hinaus wird die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten und der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl, sowie der Anteil an Altersteilzeit (ATZ), Beurlaubung und Elternzeit (ETZ) dokumentiert (s. 2.4.2).
Die Übersichten für alle Schulformen berücksichtigen die erfassten Daten zum Stichtag 30.Dezember.
Die unten genannten Zahlen in 2.4.1 beziehen sich auf alle Besoldungsstufen in den jeweiligen Funktions- bzw. Beförderungsämtern, so dass möglicherweise Unterschiede zu den in Kapitel 3 differenzierteren - und nach Besoldungsstufen stärker unterschiedenen - Tabellen entstehen.

Die folgenden Graphiken veranschaulichen den Stand von Dezember 2015.



Im Bereich der Schulleitung liegen alle Schulformen noch unter der 50%-Marke, sieht man von den Grundschulen, Hauptschulen und Sekundarschulen ab. Besonderer Handlungsbedarf besteht noch bei den Gymnasien, Berufskollegs und Weiterbildungskollegs, die die 30% - Marke umspielen.
Bei der stellvertretenden Schulleitung sieht es auch hier nur geringfügig besser aus.



Schaut man auf die Verteilung der Beförderungsämter, so bewegen sich die A 15-Stellen in den Schulformen Gymnasium, Gesamtschule und Berufskolleg um die 40%-Linie.
Bei den A 14-Stellen sieht die Bilanz deutlich besser aus. Nur die Berufskollegs liegen dort noch unter der 50%-Grenze. Dies gilt bei den A 13 SI-Stellen für die Weiterbildungskollegs.

Tabelle 1 – Veränderungen in 12-2015 gegenüber 12-2012

Übersicht über den Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und an Beförderungs-/Funktionsstellen – Entwicklung im Bezirk Düsseldorf

Daten in %-Punkten, in 12/2015 mehr/weniger gegenüber 12/2012

Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	SK	BK	WBK
Gesamtanteil der Lehrerinnen	- 0,3	+ 1,2	+ 1,9	+ 0,2	+ 3,1	+ 2,1	- 2,7	+ 2,9	+ 0,8
Funktion/BefAmt									
Schulleitung	+ 4,3	+ 2,8	+ 5,3	+ 6,8	+ 0,6	+ 2,9	+ 57,1	+ 7,6	- 8,3
Stellvertretung	+ 1,2	- 4,7	+ 11,4	+ 14,3	+ 1,0	+ 13,7	- 35,7	+ 5,4	+ 6,1
Fachleitung	+ 4,6	+ 1,8	- 21,6	+ 10,3	+ 1,3	+ 5,3	0,0	+ 3,9	- 40,0
A15		+ 11,7		-	+ 7,2	- 0,6	0,0	+ 6,6	- 2,5
A14		+ 6,7	- 50,0	0,0	+ 3,8	+ 3,6	+ 31,0	+ 4,4	+ 11,8
A13S1	-	-	+ 12,0	+ 1,2	+ 5,7	+ 1,3	- 8,7	-	+ 4,7

Beim Vergleich der Zahlenanteile der Frauen bezogen auf die Stichtage zeigt sich, dass der Anteil der Frauen in den meisten Schulformen weiter gestiegen ist.
Im Bereich der Schulleitungen ist der Anteil der Frauen mit Ausnahme der Weiterbildungskollegs ebenfalls gestiegen. Besonders augenfällig ist der Anstieg im Bereich der Schulleitungen an Sekundarschulen um 57,1%-Punkte. Dabei handelt es sich um 10 Stellen, die mit Frauen besetzt sind. Auch bei der Besetzung von Stellvertretungen ist, abgesehen von den Förderschulen und den Sekundarschulen, ein Anstieg zu verzeichnen. Das Minus von 35,7%-Punkten bei den Sekundarschulen erklärt sich dadurch, dass es durch die Neugründungen nicht mehr nur 2 Frauen (von 2 Personen insgesamt = 100%), sondern 9 Frauen von insgesamt 14 und dabei 64,3% sind. Die relativen Zahlen der Sekundarschulen sind von daher insgesamt kritisch zu betrachten.

In der Statistik sind die kommissarischen Beauftragungen mit Schulleitungsfunktion, die notwendig sind auf Grund von Wartezeiten nach Haushaltsrecht, nicht berücksichtigt.

Übersichtstabelle 2 - Vergleich 12-2012 – 12-2015

Übersicht über den Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und an Beförderungs-/Funktionsämtern im Bezirk Düsseldorf

Daten in %-Punkten, absolute Zahlen in Klammern, 12/2012 – 12/2015

Schulform	**GS**	**FS**	**HS**	**RS**	**GY**	**GE**	**SK**	**BK**	**WBK**
Gesamtanteil der Lehrerinnen in 2012	92,1 (11156)	75,1 (3947)	63,9 (2285)	68,8 (2830)	57,9 (6033)	62,1 (4120)	72,1 (93)	48,2 (3144)	52,0 (182)
Gesamtanteil der Lehrerinnen in 2015	**91,8 (11569)**	**76,3 (3626)**	**65,8 (1557)**	**69,0 (2554)**	**61,0 (5945)**	**64,2 (4764)**	**69,4 (449)**	**51,1 (3254)**	**52,8 (159)**
Funktion/BefAmt									
Schulleitung 2012	76,7 (577)	43,4 (66)	48,1 (51)	39,6 (46)	27,5 (39)	38,0 (30)	0,0 (0)	27,2 (18)	25,0 (3)
Schulleitung 2015	**81,0 (536)**	**46,2 (56)**	**53,4 (32)**	**46,4 (45)**	**28,1 (39)**	**40,9 (36)**	**57,1 (14)**	**34,8 (23)**	**16,7 (2)**
Stellvertretung 2012	89,5 (351)	62,2 (76)	47,8 (44)	37,7 (42)	28,9 (37)	32,2 (19)	100,0 (2)	23,2 (13)	27,2 (3)
Stellvertretung 2015	**90,7 (322)**	**57,5 (65)**	**59,2 (29)**	**52,0 (78)**	**29,9 (40)**	**45,9 (34)**	**64,3 (9)**	**28,6 (18)**	**33,3 (4)**
Fachleitung 2012	87,8 (101)	52,2 (23)	77,2 (17)	51,2 (21)	46,1 (103)	46,5 (47)	100,0 (2)	36,8 (35)	40,0 (2)
Fachleitung 2015	**92,4 (110)**	**54,0 (27)**	**55,6 (5)**	**61,5 (32)**	**47,4 (102)**	**51,8 (57)**	**100,0 (6)**	**40,7 (37)**	
BefAmt A15 2012		15,0 (3)			36,8 (215)	37,8 (45)	50,0 (1)	29,1 (137)	56,7 (17)
BefAmt A15 2015		**26,7 (4)**			**44,0 (233)**	**37,2 (32)**	**50,0 (1)**	**35,7 (165)**	**54,2 (13)**
BefAmt A14 2012		53,3 (32)	50,0 (1)	75,0 (9)	50,5 (1415)	48,6 (414)	33,3 (1)	41,0 (832)	50,0 (39)
BefAmt A14 2015		**60,0 (33)**	**0,0 (0)**	**75,0 (9)**	**54,3 (1317)**	**52,2 (470)**	**64,3 (9)**	**45,4 (864)**	**61,8 (42)**
BefAmt A13 S1 2012	100,0 (3)	100,0 (11)	38,4 (58)	63,6 (478)	55,7 (54)	60,1 (356)	72,7 (8)	100,0 (1)	28,6 (6)
BefAmt A13 S1 2015	**100,0 (3)**	**100,0 (11)[1]**	**50,4 (61)**	**64,8 (540)**	**61,4 (54)**	**62,4 (429)**	**64,0 (48)**	**75,0 (3)**	**33,3 (6)**

[1] Im Stellenkapitel Förderschule ist die Besoldungsstufe A13 S1 kein reguläres Beförderungsamt.

2.4.2 Schulleitungsqualifizierung und Eignungsfeststellungsverfahren

Seit 2009 werden in der Bezirksregierung Düsseldorf alle Teilnahmen an der Schulleitungsqualifizierung (SLQ) und am Eignungsfeststellungsverfahren (EFV) bilanziert.

Datengrundlage für die folgende Aufstellung zur SLQ sind die Teilnahmen der Durchläufe Beginn Februar 2013 bis Beginn September 2015.

SLQ	gesamt	GS	HS	FS	BK	GE/SK	GY	RS	WBK
Frauen	190	58	11	27	18	25	31	18	2
Frauen in %	**51,1%**	**80,6%**	**39,3%**	**64,3%**	**31,0%**	**53,2%**	**36,0%**	**56,3%**	**28,6%**
Männer	182	14	17	15	40	22	55	14	5
Gesamt	372	72	28	42	58	47	86	32	7

Der folgenden Aufstellung für das EFV liegen die Daten für den Zeitraum Januar 2009 bis Dezember 2015 zugrunde. Insgesamt gab es 547 Anmeldungen, 267 Frauen und 280 Männer. Erfolgreich durchlaufen haben das EFV 87% der Frauen und 81% der Männer.

Teilnahme am EFV seit Januar 2009 bis Dezember 2015 nach Schulformen aufgeschlüsselt:

EFV	gesamt	GS	HS	FS	BK	GE	SK	GY	RS	WBK
Frauen	267	10	40	51	28	44	1	44	45	4
bestanden	231	10	29	45	24	41	1	41	38	2
	87%	**100%**	**73%**	**88%**	**86%**	**93%**	**100%**	**93%**	**84%**	**50%**
Männer	280	1	22	25	42	54	2	88	40	6
bestanden	226	1	15	20	32	49	1	72	31	5
	81%	100%	68%	80%	76%	91%	50%	82%	78%	83%
Teilnehmende gesamt	547	11	62	76	70	98	3	132	85	10
bestanden	457	11	44	65	56	90	2	113	69	7
	84%	100%	71%	86%	80%	92%	67%	86%	81%	70%

Sieht man sich die Erfolgsquote an, so sind die Frauen mit Ausnahme an den Weiterbildungskollegs erfolgreicher als die teilnehmenden Männer.

	gesamt	GS	HS	FS	BK	GE	SK	GY	RS	WBK
♀**-Quote**	49%	91%	65%	67%	40%	45%	33%	33%	53%	40%
bestanden	51%	91%	66%	69%	43%	46%	50%	36%	55%	29%

Ab 1.8.2016 ist die Teilnahme am EFV auch für Grundschullehrkräfte verpflichtend.

2.4.3 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Im Regierungsbezirk Düsseldorf sind insgesamt 47924 Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen beschäftigt. 15767 Lehrkräfte üben derzeit ihren Beruf in Teilzeit aus. Davon sind 13817 (87,6%) Frauen. In dieser Statistik sind allerdings die Lehrerinnen und Lehrer, die das Modell der Altersteilzeit wahrnehmen, mit enthalten. Dieses Modell bevorzugen eher Männer.

Teilzeitbeschäftigung aus familienpolitischen Gründen wird nach wie vor fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen, zunehmend auch um pflegebedürftige Angehörige zu versorgen. Derzeit lassen sich die Daten für eine Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen nicht bzgl. Kinderbetreuung oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger differenzieren.
In Zukunft sollen auch detaillierte Daten darüber erhoben werden, inwieweit Frauen im Verhältnis zu Männern davon betroffen sind.
Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten stehen auch den Männern offen, so dass eine stärkere Einbeziehung von Männern in die familiären Verpflichtungen realisierbar wird.

Statistik der Teilzeitbeschäftigten (mit Altersteilzeit)
Regierungsbezirk Düsseldorf - Stand: 12/2015

Schulform	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Gesamt	Davon			Gesamt	Davon		
		Frauen	**in %**	Männer		Frauen	**in %**	Männer
Grundschulen	12608	11569	**91,8**	1039	5018	4860	**96,9**	158
Hauptschulen	2365	1557	**65,8**	808	605	514	**85,0**	91
Förderschulen	4753	3626	**76,3**	1127	1663	1505	**90,5**	158
Realschulen	3704	2554	**69,0**	1150	1328	1155	**87,0**	173
Gymnasien	9748	5945	**61,0**	3803	3236	2635	**81,4**	601
Weiterbildungs-kollegs	301	159	**52,8**	142	70	55	**78,6**	15
Gesamtschulen	7424	4764	**64,2**	2660	2023	1683	**83,2**	340
Sekundar-schulen	647	449	**69,4**	198	105	94	**89,5**	11
Berufskollegs	6374	3254	**51,1**	3120	1719	1316	**76,6**	403
Gesamt	47924	33877	**70,7**	14047	15767	13817	**87,6**	1950

Die Bezirksregierung Düsseldorf ist der Meinung, dass grundsätzlich alle Stellen in Teilzeit ausübbar sind. Die Ausschreibungspraxis bei Beförderungsstellen ist mit dem Hinweis auf die Wahrnehmung in Teilzeit (LGG § 6) inzwischen der Regelfall. Im Beurteilungsverfahren darf das Leistungsbild nicht von einer verminderten Arbeitszeit beeinflusst werden.
Die Praxis zeigt, dass Leitungsämter in der Regel nicht in Teilzeit ausgeübt werden.

Übersicht über den Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und an Altersteilzeit im Bezirk Düsseldorf[2]

Daten in %-Punkten, absolute Zahlen in Klammern, Vergleich 12/2012 – 12/2015

Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	SK	BK	WBK
Gesamtanteil der Lehrerinnen 2012	92,1 (11156)	75,1 (3947)	63,9 (2285)	68,8 (2830)	57,9 (6033)	62,1 (4120)		52,0 (182)	48,2 (3144)
Gesamtanteil der Lehrerinnen 2015	91,8 (11569)	76,3 (3626)	65,8 (1557)	69,0 (2554)	61,0 (5945)	64,2 (4764)	69,4 (449)	51,1 (3254)	52,8 (159)
Altersteilzeit 2012 gesamt	87,8 (433)	77,0 (67)	59,2 (119)	73,5 (114)	41,8 (199)	45,1 (69)		30,8 (65)	42,9 (6)
Altersteilzeit 2015 gesamt	84,7 (161)	71,9 (41)	63,0 (46)	68,4 (39)	54,8 (91)	51,9 (27)	0,0	44,3 (35)	45,5 (5)
Altersteilzeit 2012 A 16					40,0 (6)	66,7 (2)			
Altersteilzeit 2015 A 16					0,0	0,0			
Altersteilzeit 2012 A 15L		50,0 (1)							
Altersteilzeit 2015 A 15L		50,0 (1)							
Altersteilzeit 2012 A 15				40,0 (2)	27,4 (23)	33,3 (5)		19,0 (8)	66,7 (2)
Altersteilzeit 2015 A 15				0,0	46,9 (15)	66,7 (2)		16,7 (1)	66,7 (2)
Altersteilzeit 2012 A 14L	75,0 (3)		33,3 (1)						
Altersteilzeit 2015 A 14L			100,0 (1)						
Altersteilzeit 2012 A 14		100,0 (1)			43,4 (108)	30,8 (8)		22,6 (24)	25,0 (1)
Altersteilzeit 2015 A 14		0,0			48,6 (35)	22,2 (2)		28,0 (7)	33,3 (1)
Altersteilzeit 2012 A 13LZ	68,3 (28)		50,0 (1)						
Altersteilzeit 2015 A 13LZ	66,7 (10)		0,0						
Altersteilzeit 2012 A 13L	60,0 (9)								
Altersteilzeit 2015 A 13L	50,0 (2)								
Altersteilzeit 2012 A 14VR				75,0 (3)					
Altersteilzeit 2015 A 14VR									
Altersteilzeit 2012 A 14KR				33,3 (1)					
Altersteilzeit 2015 A 14KR				100,0 (1)					
Altersteilzeit 2012 A 13V	83,3 (5)		62,5 (5)						
Altersteilzeit 2015 A 13V			0,0						

[2] Die Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte wurde zum 31.12.2009 aufgehoben.

Übersicht über den Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und an Beurlaubung und Elternzeit im Bezirk Düsseldorf

Daten in %-Punkten, absolute Zahlen in Klammern, Vergleich 12/2012 – 12/2015

Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	SK	BK	WBK
Gesamtanteil der Lehrerinnen 2012	92,1 (11156)	75,1 (3947)	63,9 (2285)	68,8 (2830)	57,9 (6033)	62,1 (4120)		52,0 (182)	48,2 (3144)
Gesamtanteil der Lehrerinnen 2015	91,8 (11569)	76,3 (3626)	65,8 (1557)	69,0 (2554)	61,0 (5945)	64,2 (4764)	69,4 (449)	51,1 (3254)	52,8 (159)
Beurlaubung nach §70 2012	98,1	66,7	69,2	100,0	0,0	100,0		50,0	0,0
Beurlaubung nach §70 2015	100,0 (14)	50,0 (1)	62,5 (5)	100,0 (5)	100,0 (1)			50,0 (1)	
Beurlaubung nach §71 2012	99,5	93,0	82,9	94,7	93,8	97,3		98,4	100,0
Beurlaubung nach §71 2015	99,7 (390)	95,5 (63)	91,7 (33)	96,8 (60)	94,8 (92)	96,0 (72)		98,4 (60)	100,0 (2)
Elternzeit 2012	100,0	100,00	100,0	100,0	97,6	100,0		100,0	0,0
Elternzeit 2015	100,0 (31)	100,0 (3)		100,0 (5)	93,8* (15)	85,7* (6)		93,3* (28)	

* Die Abweichung von 100 Prozent ergeben sich in Gesamtschule und im Gymnasium durch jeweils einen Mann und im Berufskolleg durch zwei Männer, die in Elternzeit sind.

2.4.4 Prognosen

Das Ausscheiden aus dem Dienst in Beförderungsämtern bei Lehrkräften - allein durch Erreichen der Altersgrenze - geht aus nachfolgender Tabelle hervor.

Ausscheiden aus dem Dienst durch Erreichen der Altersgrenze
Beförderungsämter im Regierungsbezirk Düsseldorf

	ausscheiden bis					
Besoldungsgruppe	**31.07.2016**	**31.07.2017**	**31.07.2018**	**31.07.2019**	**31.07.2020**	**31.07.2021**
Grundschulen						
A14	3	4	2	7	2	1
A13	18	22	39	42	50	31
A12	3	6	8	12	14	5
Hauptschulen						
A14	2	3	7	4	3	2
A13	6	8	7	29	11	10
A12	1	0	0	1	0	1
Realschulen						
A15	0	0	4	5	4	7
A14	1	4	4	6	6	7
A13	1	0	3	5	11	19
Gymnasien						
A16	3	8	16	17	16	14
A15	35	57	80	80	76	50
A14	95	105	148	182	149	113
A13	0	0	3	1	0	0
Weiterbildungskollegs						
A16	1	1	1	0	0	4
A15	0	4	2	4	3	6
A14	0	2	4	6	6	5
Gesamtschulen						
A16	2	0	3	2	2	3
A15	9	4	6	7	6	5
A14	7	3	12	18	19	30
A13	5	8	14	27	22	38
Förderschulen						
A16	0	0	0	0	0	0
A15	1	3	5	16	12	6
A14	5	14	4	12	15	11
Berufskollegs						
A16	7	3	6	5	2	5
A15	31	27	49	52	53	57
A14	63	87	105	154	135	144

Die vorstehenden Daten erfassen nur die Regelpensionierungen im Laufe des Schuljahres. Zusätzlich werden vorab Stellen durch Antragsruhestand, Altersteilzeiten und vorzeitige Zurruhesetzungen aus gesundheitlichen Gründen frei.

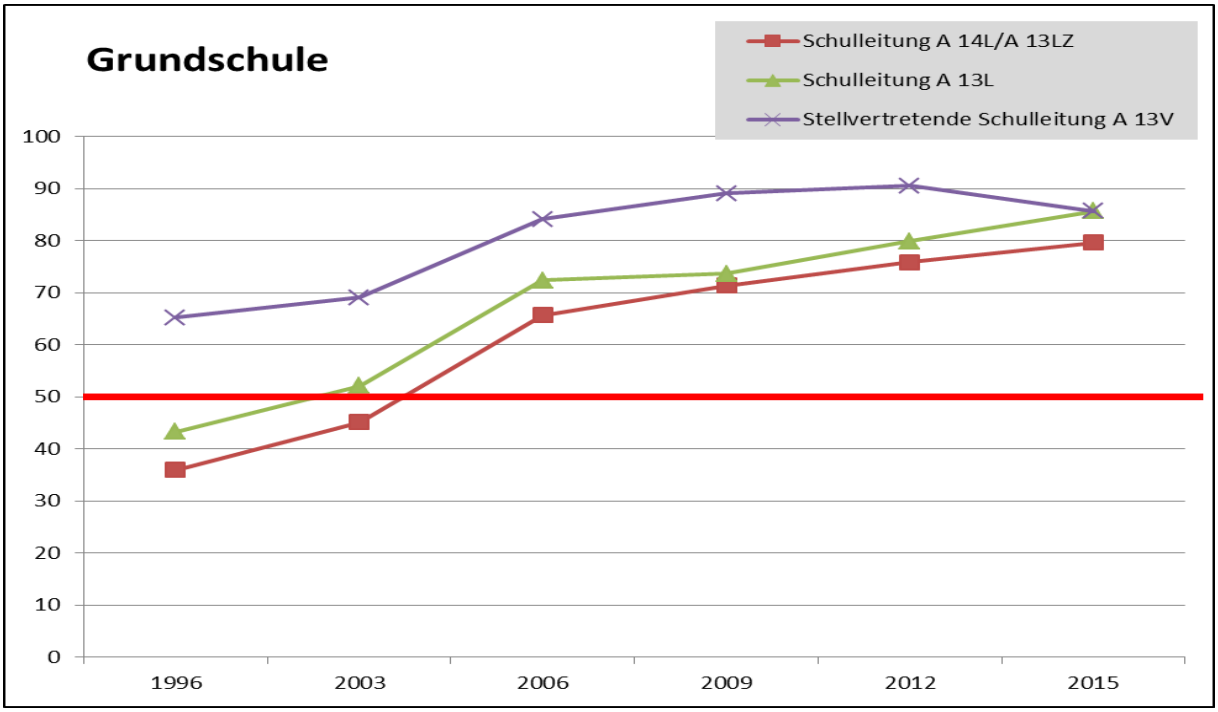
3. Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen

3.1 Spezifische Ansatzpunkte und Statistiken für die einzelnen Schulformen, Schulämter und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung

Im Folgenden finden sich die statistischen Daten der einzelnen Schulformen.
Beamtete und angestellte Lehrkräfte sind jeweils zusammengefasst. Die Angabe 0,0%-Punkte bedeutet, dass es keine Frau in dieser Besoldungsgruppe gibt, wohl aber einige Männer. Ist die Spalte leer, heißt das, dass es diese Funktion/ Gruppierung in dieser Schulform zurzeit nicht gibt.

3.1.1 Grundschulen

Regierungsbezirk Düsseldorf Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen								
Übersicht 09/93 – 5/2000 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten								Veränderung zu 2012
Jahr	09/ 1993	05/ 2000	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015		
Gesamtanteil der Lehrerinnen	85,3	87,6	90,7	91,7	92,1	91,8		- 0,3
Funktion/Gruppierung								
Schulleitung A 14L/A 13LZ A 14 A 13LZ	36,0	45,1	65,7	71,4	75,9 60,9 77,4	79,6 67,5 80,7		+ 3,7 + 6,6 + 3,3
Schulleitung A 13L	43,3	52,1	72,4	73,7	79,9	85,7		+ 5,8
Schulleitung A 12L	50,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0
Stellvertretende Schulleitung A 13V	65,2	69,1	84,1	89,1	90,6	85,7		- 4,9
Stellvertretende Schulleitung A 12V	68,2	78,7	82,7	83,5	89,4	91,1		+ 1,7
Stellvertretende Schulleitung A 12K	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0		0,0
Fachleitung A 12	62,0	79,9	81,2	83,8	87,8	92,4		+ 4,6



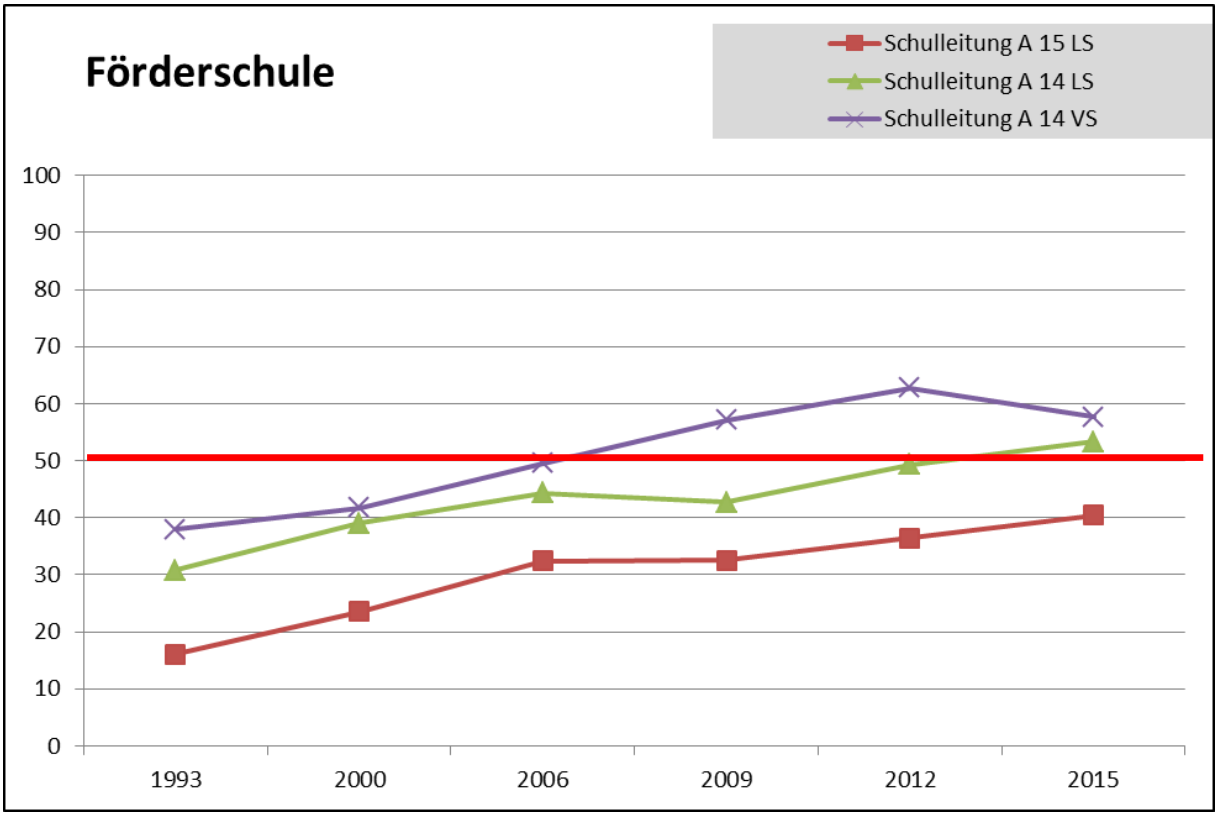
In der Grundschule sind nach wie vor – verglichen mit anderen Schulformen – die meisten Frauen als Lehrkräfte tätig.

Im Berichtszeitraum 2012 - 2015 war zwar ein Zuwachs in den Schulleitungsstellen zu verzeichnen. Dagegen gingen die Zahlen im Bereich der stellvertretenden Schulleitung etwas zurück.
Wie sich das Bewerbungsverhalten der Frauen entwickelt, wenn das Eignungsfeststellungsverfahren für die Grundschulen eingeführt wird, bleibt abzuwarten.

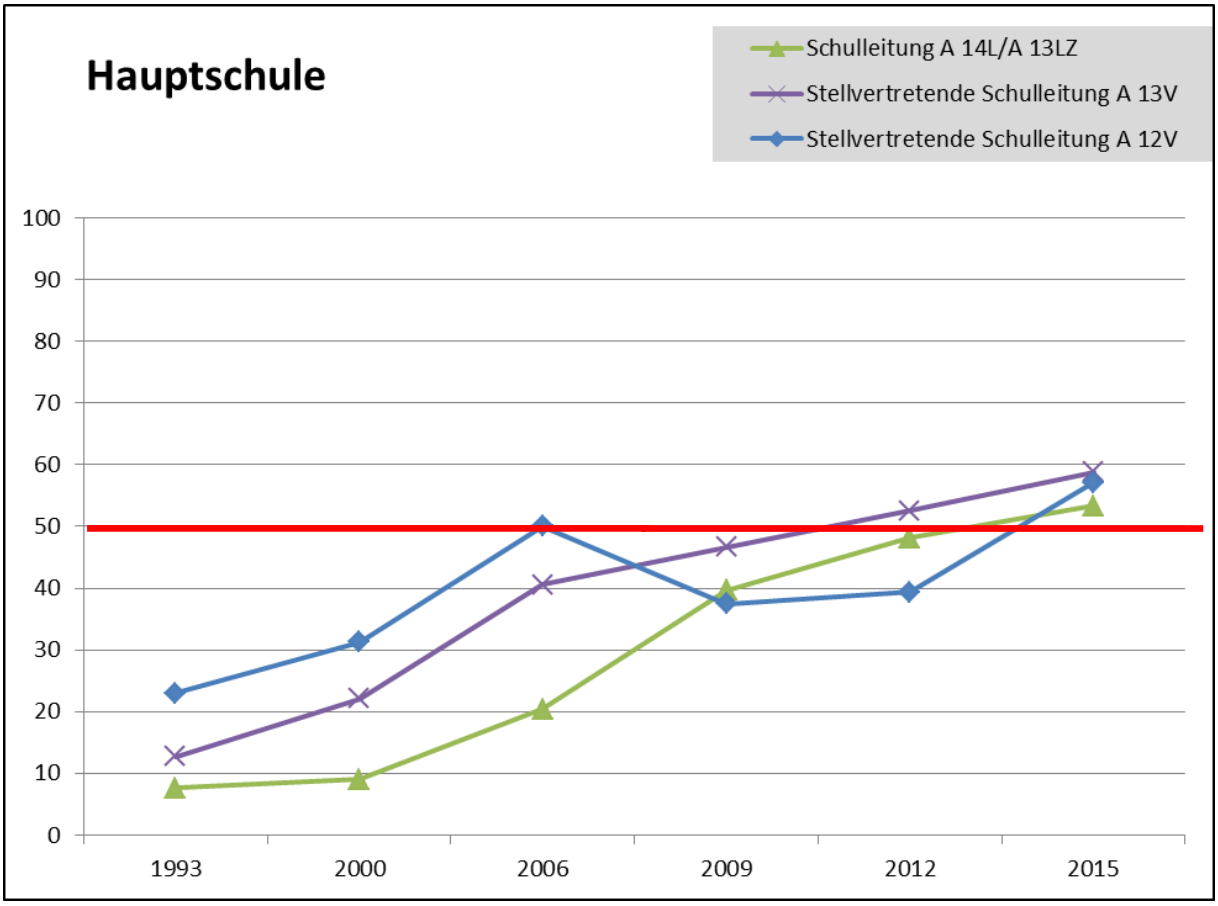
3.1.2 Förderschulen

Regierungsbezirk Düsseldorf Förderschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen								
Übersicht 09/93 – 05/2000 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 - 12/2015 Daten in %-Punkten, absolute Zahlen in Klammern								Verände-rung zu 2012
Jahr	09/ 1993	05/ 2000	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015		
Gesamtanteil der Lehrerinnen	70,9	71,4	74,9	75,1	75,1	76,3		+ 1,2
Funktion/Gruppierung								
Schulleitung A 16	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0 (1)	100,0 (1)		0,0
Schulleitung A 15 LS	16,1	23,5	32,4	32,5	36,4 (28)	40,5 (30)		+ 4,1
Schulleitung A 14 LS	30,8	39,0	44,4	42,7	49,3 (36)	53,3 (24)		+ 4,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V				0,0		0,0 (0/1)		
Stellvertretende Schulleitung A 14VS	38,0	41,7	49,6	57,1	62,8 (76)	57,7 (64)		- 5,1
Fachleitung A 15					100,0 (2)	100,0 (1)		0,0
Fachleitung A 13	51,1	56,1	56,0	52,2	50,0 (21)	53,0 (26)		+ 3,0
A 15	7,7	10,5	10,0	10,5	15,0 (3)	26,7 (4)		+ 11,7
A 14	26,1	29,3	38,3	42,9	53,3 (32)	60,0 (33)		+ 6,7

Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten in den Förderschulen des Bezirks ist im Berichtszeitraum 2012 bis 2015 etwas gestiegen.
Die Zielsetzung von 2009, den Frauenanteil in den Beförderungsämtern, orientiert am Frauenanteil in den Förderschulen, um 10 Prozentpunkte zu steigern, konnte nicht ganz erreicht werden. Ein Grund mag darin liegen, dass der hohe zeitliche Aufwand für die Systemorganisation und Personalführung für viele Frauen ein Hindernis bedeutet.
Die Steigerung der Frauenquote seit 2012 um 4,1%-Punkte in A15-Leitungsfunktionen, um 4,0%-Punkte in A14-Leitungsfunktionen (trotz Rückgangs der absoluten Zahlen) sowie in den Beförderungsämtern A15 um 11,7%-Punkte und A14 um 6,7%-Punkte kann als positive Weiter-entwicklung bewertet werden.
Die Entwicklung dieser Zahlen muss vor dem Hintergrund erheblicher Systemänderungen gesehen und in Abständen neu eingeschätzt werden.



3.1.3 Hauptschulen



Regierungsbezirk Düsseldorf Hauptschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen								
Übersicht 09/93 – 05/2000 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12-2015 Daten in %-Punkten, absolute Zahlen in Klammern								Verände-rung zu 2012
Jahr	09/ 1993	05/ 2000	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015		
Gesamtanteil der Lehrerinnen	53,7	56,1	60,4	62,3	63,9	65,8		+ 1,9
Funktion/Gruppierung								
Schulleitung A 14L/A 13LZ	7,6	9,0	20,4	39,7	48,1 (51)	53,3 (32)		+ 5,2
A 14L					36,7 (22)	40,6 (13)		+ 3,9
A 13LZ					63,0 (29)	67,9 (19)		+ 4,9
Stellvertretende Schulleitung A 13V	12,7	22,1	40,6	46,6	52,5 (31)	58,8 (20)		+ 6,3
Stellvertretende Schulleitung A 12V	23,0	31,3	50,0	37,5	39,4 (13)	57,1 (8)		+ 16,7
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K		25,0	44,4	75,0	50,0			
Fachleitung A 12/ A 13	47,6	60,0	65,2	72,0	76,1 (17)	55,6 (5)		- 20,5
A 12					72,7 (16)	57,1 (4)		- 15,6
A 13					100,0 (1)	50,0 (1)		- 50,0
A 14					50,0	0,0		- 50,0
A 13 S1	40,0	47,1	33,3	37,9	38,4	50,4 (61)		+ 12,0

Der Frauenanteil in der Hauptschule ist weiterhin gestiegen.

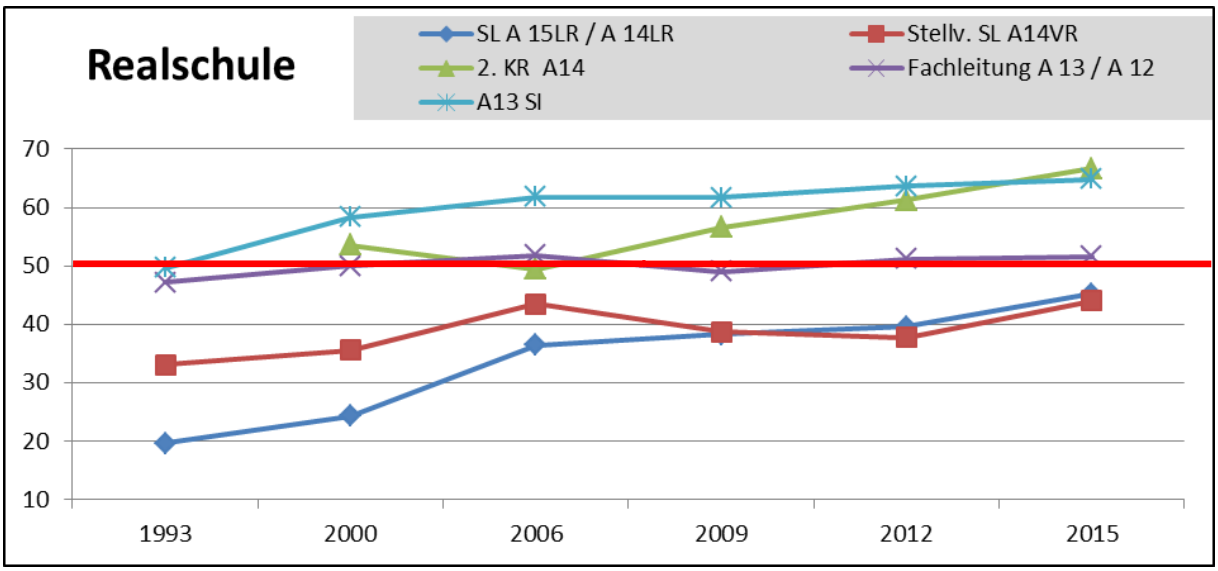
Das Ziel im Frauenförderplan 2009, den Frauenanteil im Bereich der A 14- und A 13Z-Stellen um 10 Prozentpunkte zu steigern, ist inzwischen erreicht worden.
Das gleiche gilt für den Bereich der stellvertretenden Schulleitungen.

Die Entwicklung der Zahlen ist vor dem Hintergrund der Reduzierung von Hauptschulstandorten im Rahmen des Umbaus der Schullandschaft zu sehen; eine genaue Beachtung der Frauenanteile an den neu gegründeten Sekundarschulen ist die perspektivische Zielsetzung.

3.1.4 Realschulen

Regierungsbezirk Düsseldorf Realschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen								
Übersicht 09/93 – 05/2000 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten								Verände-rung zu 2012
Jahr	09/ 1993	05/ 2000	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015		
Gesamtanteil der Lehrerinnen	63,7	65,8	67,2	68,7	68,8	69,0		+ 0,2
Funktion/Gruppierung								
Schulleitung A 15LGZ					100,0	100,0		0,0
Schulleitung A 15LR/A 14LR A 15LR A 14LR	19,6	24,3	36,4	38,3	39,6 39,5 50,0	45,2 43,5 100,0		+ 5,6 + 4,0 + 50,0
Stellvertretende Schulleitung A14VGZ					0,0	40,0		+ 40,0
Stellvertretende Schulleitung A14VR	33,0	35,5	43,5	38,7	37,7	44,0		+ 6,3
2. Konrektorin, 2. Konrektor A14		53,6	49,4	56,6	61,3	66,7		+ 5,4
Fachleitung A 13 / A 12 A 13 A 12	47,1	50,0	51,8	49,0	51,2 44,4 64,2	51,6 46,5 63,1		+ 0,4 + 2,1 - 1,1
A 13 S1	49,7	58,3	61,8	61,7	63,6	64,8		+ 1,2

Ein Diagramm soll dazu beitragen, die statistischen Daten zu veranschaulichen.



Die Realschule zeichnet sich durch einen überproportional hohen Anteil an **Lehrerinnen** aus, der zurzeit fast an der **70%-Marke** liegt.

Folglich überrascht auch nicht, einen damit korrespondierenden Anstieg der Beförderungen im Hinblick auf das **erste Beförderungsamt (A13)** dokumentiert zu sehen – er liegt jetzt bei **64,8%.**

Ein etwas höheres Niveau erreicht zurzeit mit **knapp 67%** die weibliche Besetzung von Stellen der **Zweiten Realschulkonrektorin**/ des Zweiten Realschulkonrektors.

Während der **Frauenanteil** an der Besetzung von Stellen <**Realschulkonrektorin**/ Realschulkonrektor> als **Ständige Vertreterin** der Schulleiterin/ des Schulleiters im Amt **A14 Fn5** seit 2012 um 6,3% auf **44%** gestiegen ist, ist er im Hinblick auf die Stellen der **Realschulrektorin/** des Realschulrektors an einer Schule mit mehr als 360 Schülerinnen und Schülern im **Amt A15** im gleichen Zeitraum um 4% auf **43,5%** gestiegen. Damit liegt der Frauenanteil im höchst besoldeten Leitungsamt an Realschulen um 0,5% unter dem zweithöchst besoldeten Amt an Realschule, dem der Realschulkonrektorin an einer vergleichbar großen Realschule.

Der Frauenanteil in der **Fachleitung** von Lehrkräften, die nach **A13 und/oder A12** besoldet werden, liegt seit 2000 insgesamt relativ stabil auf der 50%-Marke – aktuell bei **51,5%.** Dabei liegt der Frauenanteil von A12-Lehrkräften in der Fachleitung mit 63,1% deutlich über dem Frauenanteil von **A13-Lehrkräften**, die insgesamt mit 46,5% in der Fachleitung tätig sind.

Seit 2000 steigt der Frauenanteil deutlich in den Ämtern der Zweiten Realschulkonrektorin sowie im ersten Beförderungsamt – zu Lasten einer relativ konstant bleibenden Zahl in der Fachleitung.

Dies mag darauf zurückzuführen sein, dass Fachleitung an Realschule kein Beförderungsamt ist, die Bewerberin/ der Bewerber aber ein absolut vergleichbares Verfahren der Dienstlichen Beurteilung absolvieren muss wie eine Bewerberin/ ein Bewerber um ein Amt in der Schulleitung, in der Fachleitung eine in hohem Maße anspruchsvolle und anstrengende Aufgabe versieht, die finanziell jedoch ohne Zugewinn bleibt. Im Vergleich hierzu ist das Bewerbungsverfahren um das erste Beförderungsamt (A13) deutlich einfacher – mit dem Zugewinn einer ganzen Besoldungsstufe, sofern die Bewerbung bei wenigen Stellen und zahlreichen Bewerberinnen/ Bewerbern erfolgreich ist.

Der **deutlich höhere Frauenanteil** an der Besetzung von Stellen der **Zweiten Realschulkonrektorin**/ des Zweiten Realschulkonrektors – im Vergleich zum deutlich geringeren Frauenanteil im Amt der stellvertretenden Schulleiterin mag dem größeren Interesse von Frauen an der pädagogisch-didaktischen Gestaltung von Schule geschuldet sein.

Die Erhöhung des Frauenanteils an der Besetzung von Stellen der Schulleiterin/ des Schulleiters um 4% seit 2012 auf aktuell 43,5% stellt eine respektable Leistung dar – insofern, als sich durch das sukzessive Auslaufen von Realschulen zu Gunsten der Errichtung neuer Schulforme der Anteil überhaupt zur Verfügung stehender Stellen der Leiterin/ des Leiters einer Realschule insgesamt vermindert.

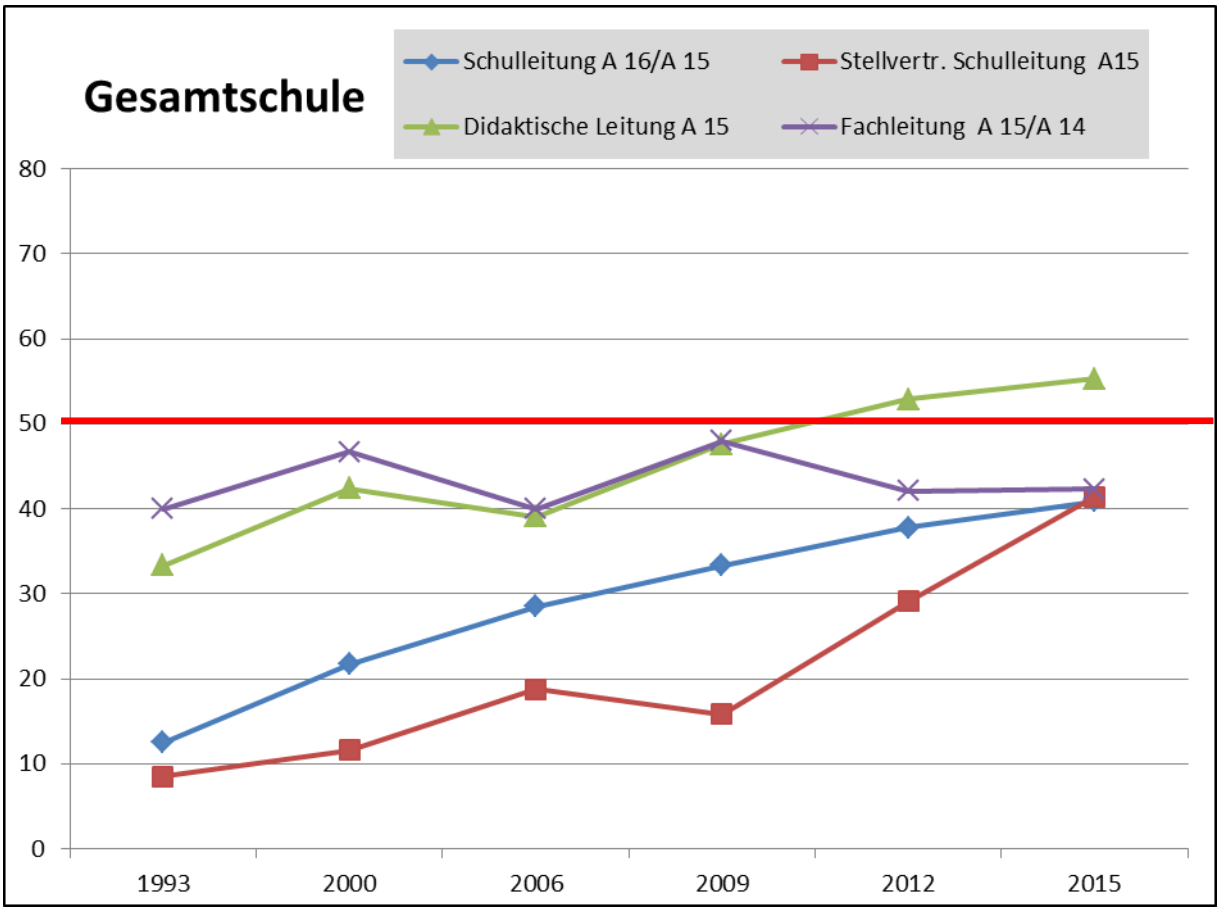
Gleichzeitig ist der Trend zu beobachten, dass sich Leiterinnen/ Leiter von Realschulen und Konrektorinnen/ Konrektoren an Realschulen vermehrt um Leitungsstellen an den neu errichteten Gesamt- und Sekundarschulen – durchaus erfolgreich – bewerben. Wegen des noch lange nicht abgeschlossenen Umbaus der Schullandschaft – unter anderem zu Lasten der Realschulen – ist mit einer signifikanten Steigerung des Frauenanteils in der Leitung der Realschule pragmatisch nicht zu rechnen.

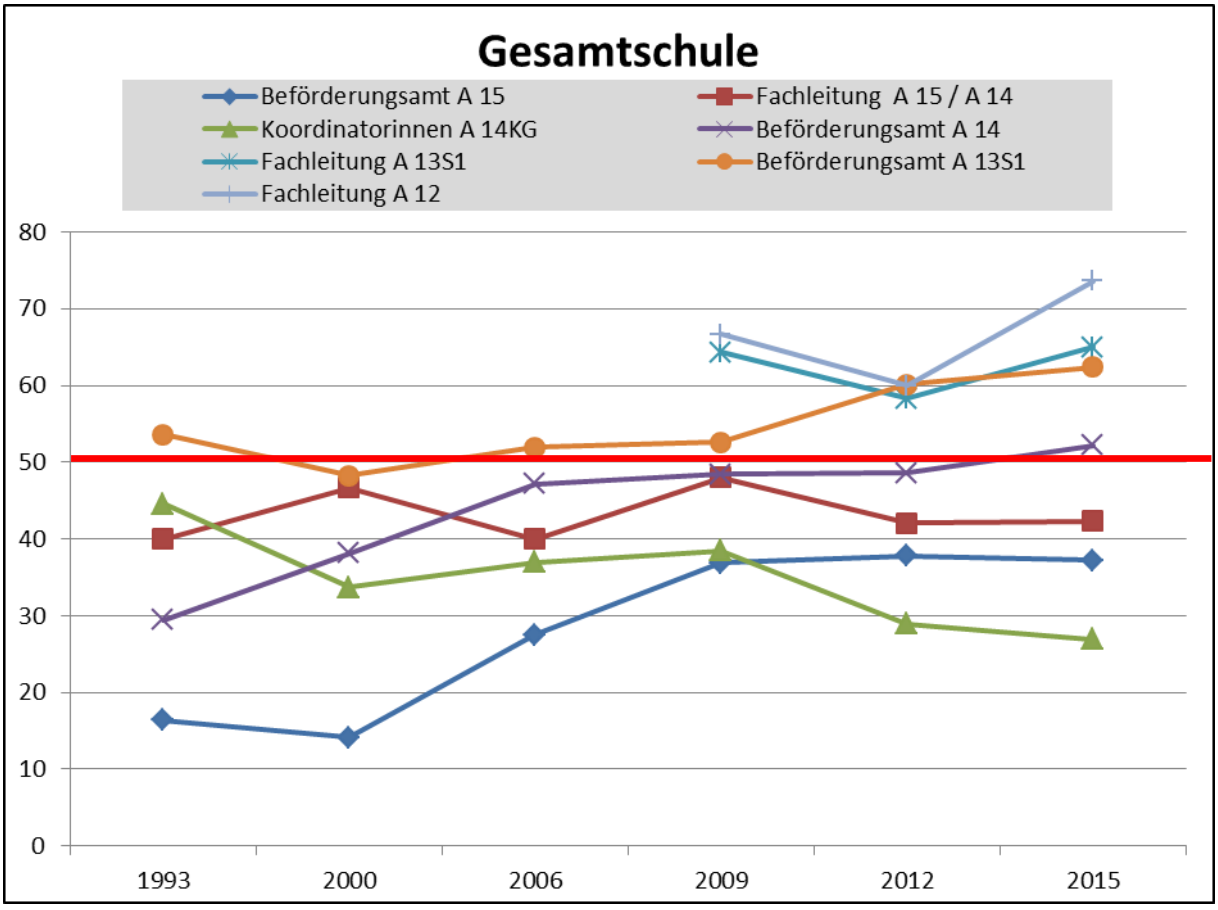
3.1.5 Gesamtschulen, Sekundarschulen und Gemeinschaftsschulen

Alle öffentlichen Gesamtschulen im Regierungsbezirk Düsseldorf werden in Ganztagesform geführt. Der Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten an Gesamtschulen ist im Vergleich zum Jahr 2012 um 2,1%-Punkte erneut leicht gestiegen und beträgt nun 64,2%.

Regierungsbezirk Düsseldorf Gesamtschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen								
Übersicht 09/93 – 05/2000 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten								Verände-rung zu 2012
Jahr	09/ 1993	05/ 2000	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015		
Gesamtanteil der Lehrerinnen	53,6	55,3	57,9	59,4	62,1	64,2		+ 2,1
Funktion/Gruppierung								
Schulleitung A 16 /A 15LGZ A 16 A 15LGZ	12,5	21,7	28,5	33,3	37,8 37,1 50,0	40,2 38,8 46,7		+ 3,4 + 1,7 - 3,3
Stellvertretende Schulleitung A 15VGZ	8,5	11,6	18,8	15,8	29,1	41,4		+ 12,3
Didaktische Leitung A 15	33,3	42,4	39,1	47,6	52,9	55,3		+ 2,4
Abteilungsleitung A15 / A14ALGZ A 15ALG A 14ALGZ	40,0	40,3	34,4	39,4	43,4 43,6 43,2	46,8 43,1 52,8		+ 3,4 - 0,5 + 9,6
Abteilungsleitung A 14ALG	32,9	50,0	52,1	64,6	70,9	72,7		+ 1,8
Koordinatorinnen A 14KG	44,6	33,7	37,0	38,5	28,9	26,9		- 2,0
Koordinatorinnen A 13KG				62,7	63,6	63,6		0,0
Fachleitung A 15 / A 14 A 15 A 14	40,0	46,7	40,0	48,0	42,1 42,1	 42,3		 + 0,2
Fachleitung A 13 S1				64,3	58,3	65,0		+ 6,7
Fachleitung A 12				66,7	60,0	73,6		+ 13,6
Beförderungsamt A 15	16,4	14,1	27,5	36,9	37,8	37,2		- 0,6
Beförderungsamt A 14	29,4	38,1	47,2	48,4	48,6	52,2		+ 3,6
Beförderungsamt A 13 S1	53,6	48,3	51,9	52,6	60,1	62,4		+ 1,3

Es ist gelungen den Frauenanteil in fast allen Bereichen der Schulleitungsstellen im Vergleich zum FFP 2013 zu steigern.
Die gesetzten Ziele des Frauenförderplans des Jahres 2013 sind in Teilen erreicht worden. Ein Ziel war die deutliche Steigerung der Frauenquote im Bereich der stellvertretenden Schulleitungen. Dieses konnte mit einer Quote von 41,4% und einer prozentualen Steigerung von 12,3%-Punkten erreicht werden. In diesem Schulleitungsamt ist der höchste Zuwachs der Frauenquote erreicht worden. Dennoch entspricht diese Quote nicht dem hohen Frauenanteil an der Gesamtzahl des Lehrpersonals.
Ein weiterer hoher Anstieg von 9,6%-Punkten ist im Bereich der Stelleninhaberinnen in der Abteilungsleitung A14ALGZ erzielt worden, einem Amt, welches neben den Verwaltungstätigkeiten besondere pädagogische und erzieherische Kompetenzen der Funktionsinhaberinnen erfordert. Die gleichen Kompetenzen erfordern auch die Aufgaben für das Amt der Abteilungsleitung A14 ALG. Hier liegt die Frauenquote jetzt bei 72,7%.
Die Frauenquote im Bereich der Didaktischen Leitung ist noch einmal gestiegen und liegt bei 55,3%. Die Steigerung der Frauenquote bei den Schulleitungsstellen (A16/A15LGZ) auf 40% und die 50%-Quote bei den Beförderungsstellen für das 1. Beförderungsamt A14 aus dem Frauenförderplan von 2010 konnten jetzt mit 40,2% bzw. 52,2% erreicht werden.


Gesamtschule
Schulleitung A 16/A 15
Stellvertr. Schulleitung A15
Didaktische Leitung A 15
Fachleitung A 15/A 14
80
70
60
50
40
30
20
10
0
1993
2000
2006
2009
2012
2015


Gesamtschule
Beförderungsamt A 15
Fachleitung A 15 / A 14
Koordinatorinnen A 14KG
Beförderungsamt A 14
Fachleitung A 13S1
Beförderungsamt A 13S1
Fachleitung A 12
80
70
60
50
40
30
20
10
0
1993
2000
2006
2009
2012
2015

Auffallend in den obigen Diagrammen ist, dass der Frauenanteil meist umso geringer ist, je höher das Amt ist. So nehmen 73,6% (2010 lag der Anteil bei 60%) der Frauen eine Fachleiterinnenstelle A12 ohne jegliche Beförderung wahr, während die Frauenquote bei den Fachleiterinnenstellen A15 um 0,2%-Punkte auf 42,3% nur leicht gestiegen ist. Bei den Ämtern A15LGZ, Abteilungsleitung A15ALG und dem Beförderungsamt A15 ist der Frauenanteil jeweils gesunken.

Ziele bis zum nächsten Frauenförderplan

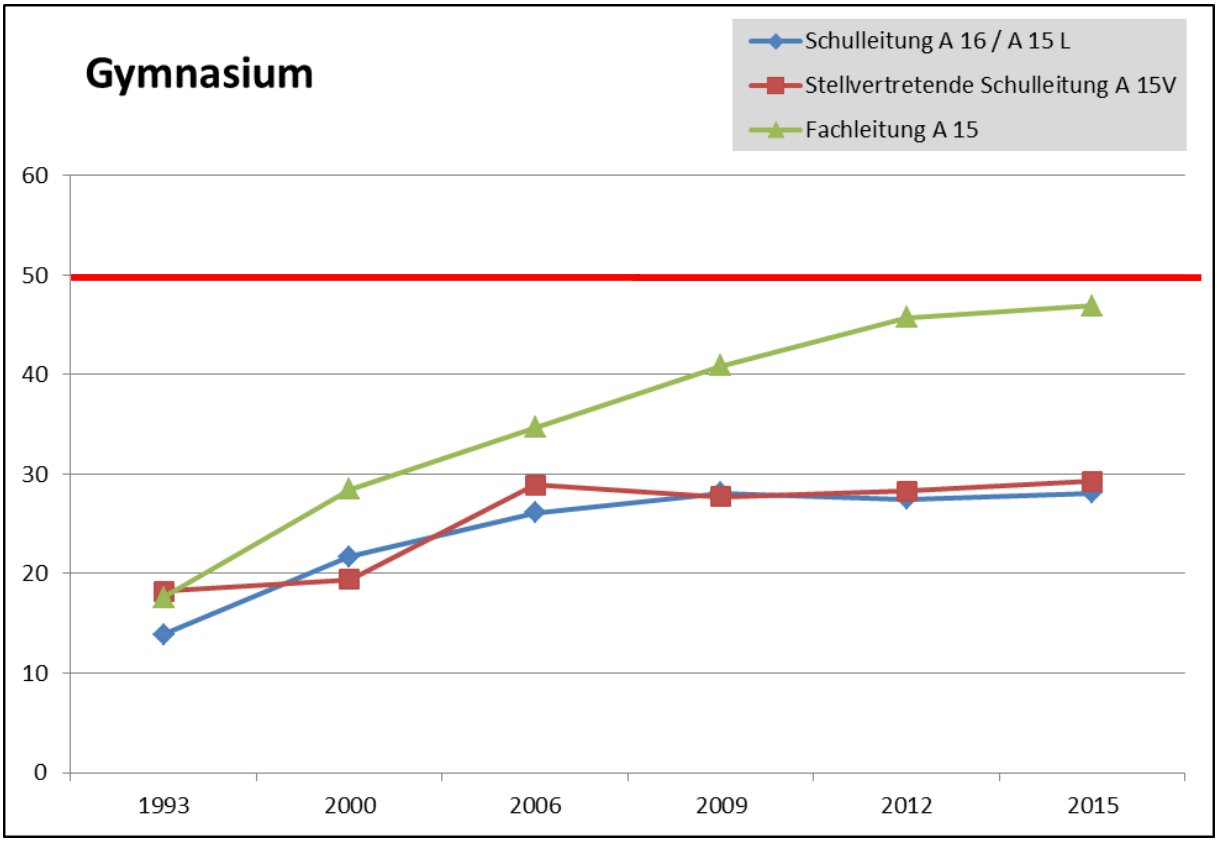
Alle Maßnahmen zur Personalentwicklung haben das Ziel den oben beschriebenen und statistisch belegten Aufwärtstrend in den Schulleitungsämtern bezüglich des Frauenanteils fortzusetzen. Insbesondere werden Frauen ermutigt sich im Bereich der Beförderungsstellen A15 und Koordinatorinnen A14KG zu bewerben, um dadurch eine deutliche Steigerung diesen Bereichen zu erreichen.

Für die Gemeinschafts- und Sekundarschulen ist im Folgenden die Frauenquote ausgewiesen, um einen Einblick in die derzeitige Verteilung zu ermöglichen. Da die Schulen noch im Aufbau und einige Stellen noch nicht besetzt sind, werden hier auch die absoluten Zahlen genannt.
Entwicklungstendenzen und daraus resultierende Ziele können erst im nächsten FFP beschrieben bzw. formuliert werden.

Regierungsbezirk Düsseldorf Gemeinschafts- und Sekundarschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 12/2012 – 12//2015	Daten in %-Punkten, absolute Zahlen in nebenstehenden Spalten						Verän-derung zu 2012
Jahr	12/2012			12/2015			
		Anteil Frauen	Anteil Männer		Anteil Frauen	Anteil Männer	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	72,1	93	36	69,4	449	198	- 2,7
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 15LG	0,0	0	2	0,0	0	1	0,0
Schulleitung A 15LR	0,0	0	1	66,7	2	1	+ 66,7
Schulleitung A 15LSK				50,0	3	3	
Schulleitung A 14LSK				62,5	5	3	
Schulleitung A 14L				100,0	1	0	
Stellvertr. Schulleitung A 15VG				100,0	2	0	
Stellvertr. Schulleitung A 14VGZ	100,0	1	0	0,0	0	1	- 100,0
Stellvertr. Schulleitung A 14 VSK				66,7	4	2	
Stellvertr. Schulleitung A 14 VSKZ				60.0	3	2	
Didaktische Leitung A 15							
Abteilungsleitung A 13 ALSK				66,7	4	2	
Koordinatorinnen A 14							
Fachleitung A 15 / A 14							
Fachleitung A 13	100,0	1	0	100,0	3	0	0,0
Fachleitung A 12				100,0	4	0	
Beförderungsamt A 15				50,0	1	1	
Beförderungsamt A 14	33,3	1	2	64,3	9	5	+ 31,0
Beförderungsamt A 13 S1	72,7	8	3	64,0	48	27	- 8,7
Beförderungsamt A 13 S2	70,0	7	3	75,0	42	14	+ 5,0

3.1.6 Gymnasien

Regierungsbezirk Düsseldorf Gymnasien Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen								
Übersicht 09/93 – 05/2000 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten								Veränderung zu 2012
Jahr	09/ 1993	05/ 2000	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015		
Gesamtanteil der Lehrerinnen	41,3	44,0	50,8	54,3	57,9	61,0		+ 3,1
Funktion/Gruppierung								
Schulleitung A 16 / A 15 L	13,9	21,7	26,1	28,1	27,5	28,1		+ 0,6
Schulleitung A 15VGZ					100,0	100,0		0,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V	18,2	19,4	28,9	27,7	28,3	29,3		+ 1,0
Fachleitung A 15	17,6	28,5	34,7	40,9	45,7	46,9		+ 1,2
A 15	17,9	25,3	27,3	32,9	36,8	44,0		+ 7,2
A 14	37,0	38,5	42,4	45,5	50,5	54,3		+ 3,8
A 13 S1	59,4	60,3	56,8	56,5	55,7	61,4		+ 5,7



Die Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten an den 151 öffentlichen Gymnasien des Regierungsbezirks Düsseldorf steigt kontinuierlich und beträgt nun 61%. Somit überwiegt mittlerweile der Anteil der weiblichen Beschäftigten deutlich den der männlichen.

Im Vergleich zu den in der Tabelle erfassten Eingangszahlen von 1993 verzeichnet die Schulform Gymnasien im Bezirk nach wie vor einen Zuwachs des Frauenanteils an Beförderungs-/ Funktionsstellen.

Das 1997 formulierte Ziel, den Anteil der Frauen in Schulleitungsstellen auf 25% zu steigern, wurde 2006 erreicht. Seit 2009 jedoch stagniert der Anteil der Frauen in Schulleitungsfunktionen bei 28%, wenn man von einem kurzzeitigen Abfall um 0,6%-Punkte absieht, der nun jedoch wieder ausgeglichen ist.
Auch bei den Stellvertretenden Schulleitungen ist nur eine geringe Anhebung um 1%-Punkt auf jetzt 29,3% zu vermerken; wenngleich damit ein neuer Maximalwert erreicht wurde.

Der bereits im letzten Berichtszeitraum deutliche Zuwachs bei den Koordinationsstellen A15 wird durch den neuerlichen Zuwachs in diesem Berichtszeitraum noch einmal deutlich übertroffen. Der Frauenanteil in den Koordinationsstellen A15 konnte um 7,2%-Punkte auf nun 44% gesteigert werden. Inwieweit sich diese deutliche Zunahme an Frauen in Koordinationsstellen perspektivisch auf den Bereich der Stellvertretenden Schulleitungen auswirken wird, bleibt abzuwarten. Die im letzten Berichtszeitraum geäußerte Hoffnung, dass zwischen den beiden Zahlen eine direkte Korrelation vorliegen könnte, konnte bisher nicht bestätigt werden.
Mit dem großen Zuwachs bei den Koordinationsstellen A15 gleicht sich die Frauenquote in diesem Bereich (44%) nun derjenigen an, die bei den Fachleitungsstellen A15 vorliegt. Im jetzigen Berichtszeitraum erhöht sich der Frauenanteil bei Fachleitungsstellen A15 auf 46,9%.

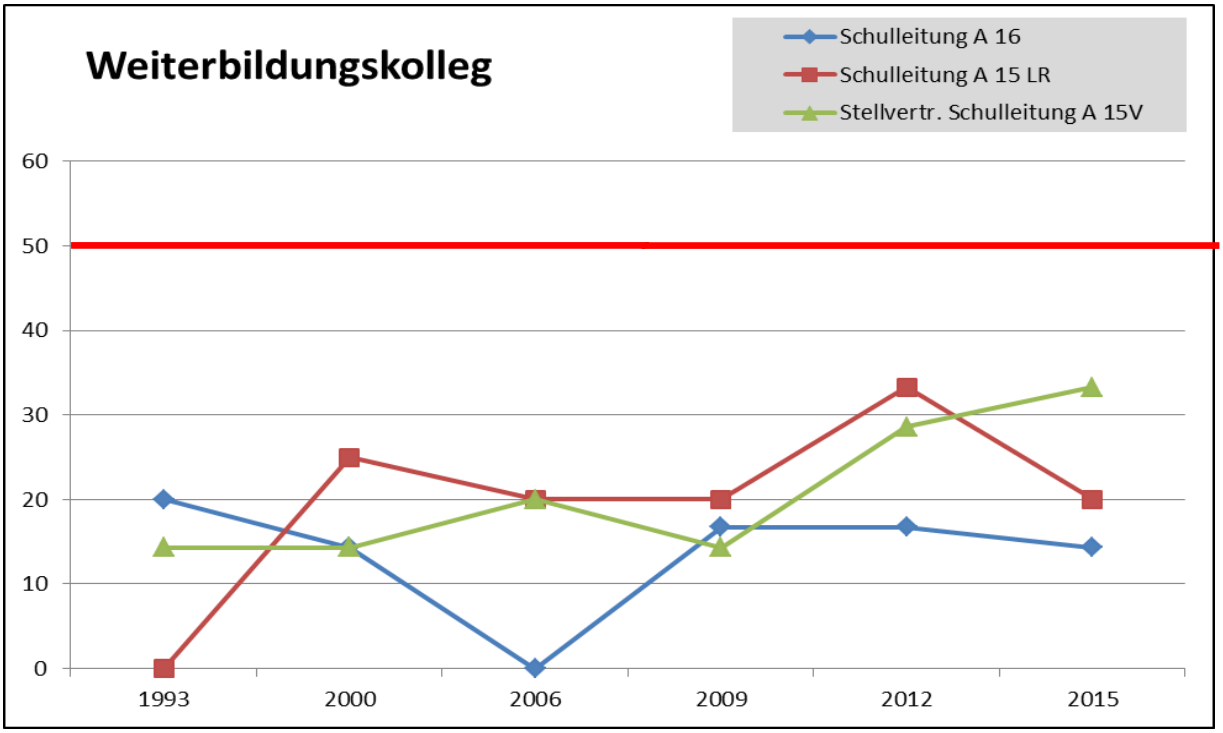
Die Anzahl der Frauen mit A 14-Status hat sich seit 2009 ebenfalls kontinuierlich nach oben entwickelt. Mit 54,3% ist die entscheidende Schwelle von 50% Frauenanteil im ersten Beförderungsamt nun deutlich überschritten.

Ziele

Durch geeignete Personalentwicklungsstrategien soll erreicht werden, dass sich der oben beschriebene und statistisch belegte kontinuierliche Aufwärtstrend bezüglich des Anteils der weiblichen Beschäftigten in Beförderungsämtern fortsetzt. Ein deutliches Augenmerk wird auf die Erhöhung des Frauenanteils in Schulleitungen und Stellvertretenden Schulleitungen zu legen sein.

3.1.7 Weiterbildungskollegs

Regierungsbezirk Düsseldorf Weiterbildungskollegs Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen								
Übersicht 09/93 – 05/2000 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten								Veränderung zu 2012
Jahr	09/ 1993	05/ 2000	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/20 15		
Gesamtanteil der Lehrerinnen	46,9	47,2	49,4	50,8	52,2	52,8		+ 0,6
Funktion/Gruppierung								
Schulleitung A 16	20,0	14,3	0,0	16,7	16,7	14,3		- 2,4
Schulleitung A 15 LR	0,0	25,0	20,0	20,0	33,3	20,0		- 13,3
Schulleitung A 14 LR	33,3	50,0	0,0	0,0				
Stellvertr. Schulleitung A 15V	14,3	14,3	20,0	14,3	28,6	33,3		+ 4,7
Stellvertr. Schulleitung A 14VR	16,7	0,0	25,0	50,0	25,0	20,0		- 5,0
Stellvertr. Schulleitung A 14VGZ						100,0		
A 14 KR						100,0		
Fachleitung A 15	33,3	66,7	50,0	50,0	100,0			
A 15	22,5	20,6	39,3	53,8	56,7	54,2		- 2,5
A 14	41,4	41,9	47,3	47,5	50,0	61,8		+ 11,8
A 13 S1	50,0	40,0	38,5	37,5	28,6	33,3		+ 4,7



Alle Daten sind zu lesen unter dem Aspekt, dass die Weiterbildungskollegs eine insgesamt kleine Schulform mit entsprechend niedrigen absoluten Personenzahlen sind. Bereits einzelne Personalveränderungen können daher zu erheblichen Schwankungen in den prozentualen Angaben führen.

In den insgesamt 13 öffentlichen Weiterbildungskollegs des Regierungsbezirks Düsseldorf liegt die Frauenquote bei etwas mehr als der Hälfte (52,8%).

Zurzeit sind zwei Schulleitungen mit Frauen (1x A 16 am Kolleg / 1x A 15 an der Abendrealschule) besetzt. In der stellvertretenden Schulleitung befinden sich vier Frauen (3x A 15 Abendgymnasium bzw. Kolleg / 2x A 14 Abendrealschule). Eine ARS-Schulleiterin ist in den Ruhestand getreten. Da die mehrfache Stellenausschreibung für die Nachbesetzung bisher erfolglos blieb, leitet die Stellvertreterin seit drei Semestern kommissarisch die Schule. Daneben ist es gelungen, zwei Stellvertretungen (1x Kolleg / 1x ARS) neu mit einer Frau zu besetzen. Eine stellvertretende Schulleiterin nimmt ihre Aufgabe mittlerweile in einem anderen Bundesland wahr.
Die Möglichkeit, in WbKs mit den Bildungsgängen AG und ARS Abteilungsleitungen für ARS mit der Wertigkeit A 14 (S I) zu besetzen, hat erfreulicherweise in zwei (von zwei möglichen) Fällen zur Beförderung von Frauen geführt.

Insgesamt gibt es aktuell keine Fachleitungen, die aus dem WBK-Bereich (Sek I / Sek II) heraus besetzt sind. Das erklärt sich aus den Schwierigkeiten für Kolleg/innen, die langfristig in ihrer Schulform gearbeitet haben, im Revisionsverfahren hinreichende Expertise für die Schulformen des Ersten Bildungsweges nachzuweisen. Da sich die ZfsLs einer Ausbildung von Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter im ZBW zunehmend öffnen, ist zu hoffen, dass auch Fachleitungen künftig aus dem WbK heraus wieder besetzt werden können.

Nach dem großen Sprung der weiblichen Besetzungen im Bereich des Beförderungsamtes A 15 in den Bildungsgängen Abendgymnasium und Kolleg während des vorigen Berichtzeitraums ist nun ein leichter Rückgang um 2,5%-Punkte auf 54,2% zu verzeichnen. Die 50%-Schwelle ist davon aber nicht tangiert. Angesichts der immer weiter steigenden Anforderungen an Schulleitung und stellvertretende Schulleitung streben viele Frauen womöglich bevorzugt in Koordinationsstellen. Hier erscheinen die Möglichkeiten, einerseits die Unterrichts- und Schulentwicklung mitzugestalten, und andererseits die vielfältigen Belastungen zu bewältigen, am ehesten im Sinne gelingender work-life-balance ausgleichbar.
Bemerkenswert ist der Zuwachs von 11,8%-Punkten bei den A 14-Stellen. Gemessen an ihrem Gesamtanteil in der Lehrerschaft der WbKs, der bei 52,8% legt, sind Frauen in diesem Beförderungsamt jetzt mit 61,8% überproportional vertreten.

Beförderungsämter im Bereich des Bildungsgangs Abendrealschule (A 13 S I) sind aus haushaltstechnischen Gründen seit Jahren rar, so dass hier – geschlechtsunabhängig - Zuwächse nur in geringem Maß zu verzeichnen sind. In den „alten“ Realschulbeförderungsämtern (A 13 gD) sind Frauen hingegen überproportional hoch präsent, so dass jede Kollegin, die gegenwärtig aus diesem Amt in den Ruhestand geht, die Quote belastet. Vor diesem Hintergrund ist der Zuwachs von 4,7 %-Punkten als durchaus erfreulich einzustufen.

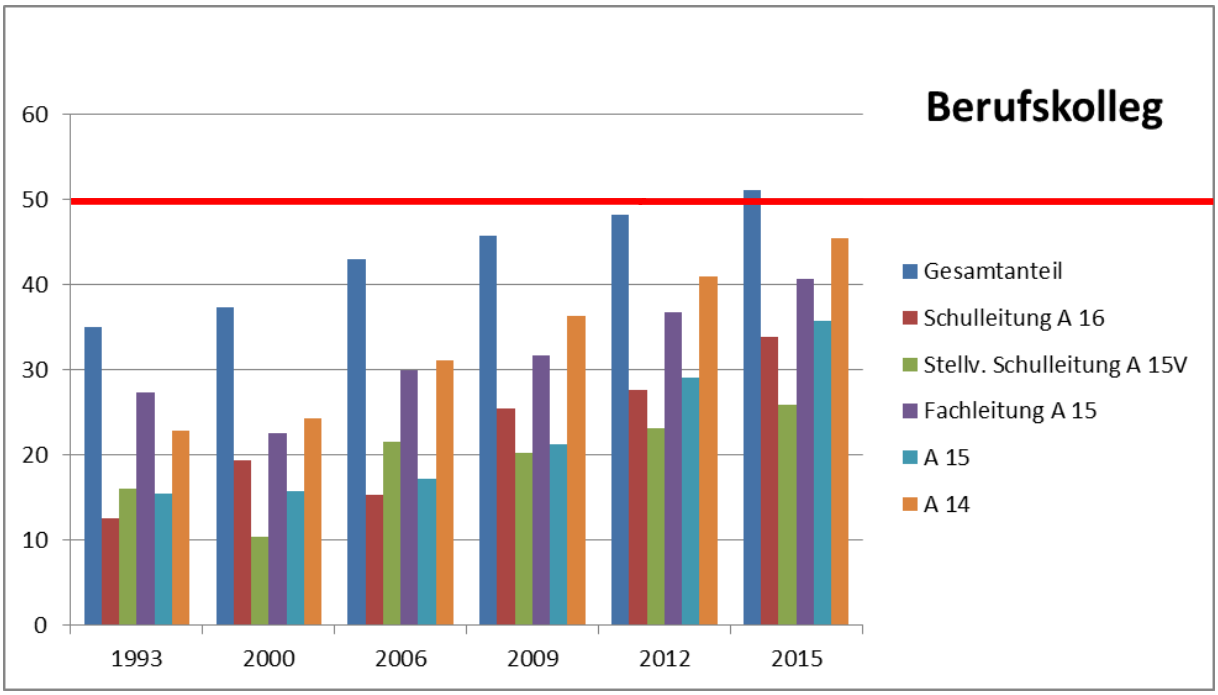
Ziele:

Der Anteil der Frauen in allen Leitungsämtern des ZBW sollte deutlich erhöht werden. Auch sollte der beträchtliche Zuwachs bei den A 14-Stellen wieder zu einer Zunahme von Kolleginnen in den Funktionsstellen mit der Wertigkeit A 15 führen.

Präsenz von Kolleginnen des Zweiten Bildungsweges in der Ausbildung für die Sekundarstufen I und II ist wünschenswert, auch um die spezifischen Möglichkeiten, durch die Arbeit im Weiterbildungskolleg Beruf und Familie zu vereinbaren, erfahrbar zu machen.

3.1.8 Berufskollegs

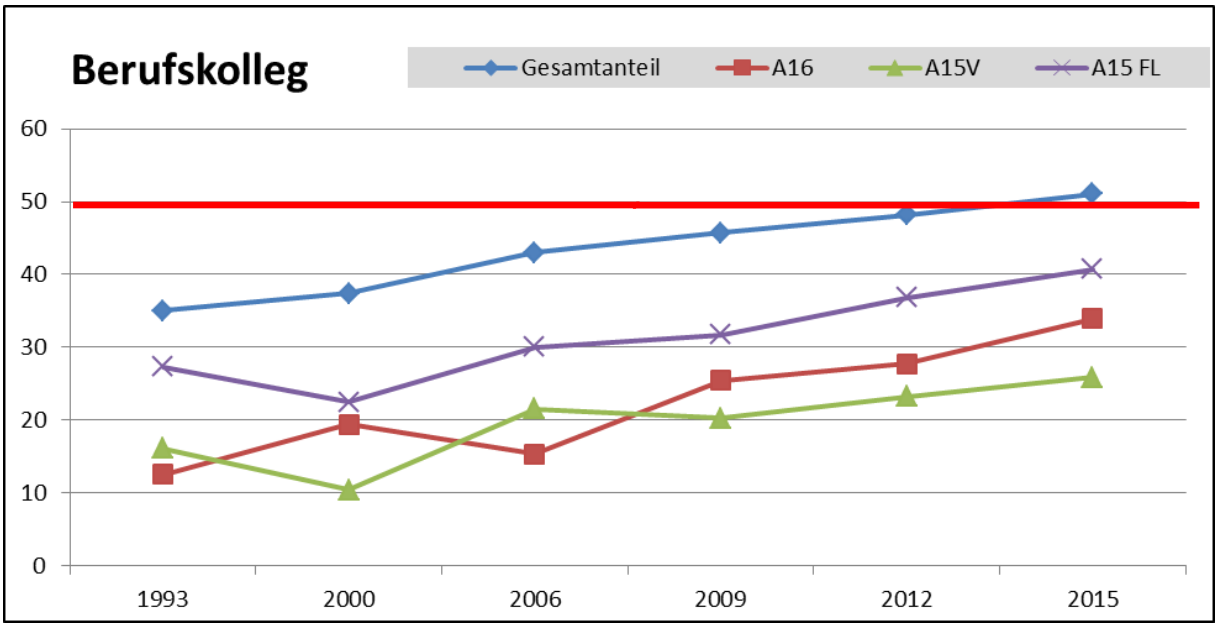
Regierungsbezirk Düsseldorf Berufskollegs Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen								
Übersicht 09/93 – 05/2000 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten								Verände-rung zu 2012
Jahr	09/ 1993	05/ 2000	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015		
Gesamtanteil der Lehrerinnen	35,0	37,4	43,0	45,7	48,2	51,1		+ 2,9
Funktion/Gruppierung								
Schulleitung A 16	12,5	19,4	15,3	25,4	27,7	33,9		+ 6,2
Schulleitung A 15L	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0		0,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V	16,1	10,4	21,5	20,3	23,2	25,9		+ 2,7
Fachleitung A 15	27,3	22,5	30,0	31,7	36,8	40,7		+ 3,9
A 15	15,5	15,7	17,2	21,3	29,1	35,7		+ 6,6
A 14	22,9	24,3	31,1	36,4	41,0	45,4		+ 4,4



Die Zahlen zeigen trotz der Überrepräsentanz von Männern in Führungspositionen zumindest einen positiven Trend in der Entwicklung von Repräsentanz von Frauen in diesem Bereich.

Frauen stellen etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Berufskollegs, eine positive Entwicklung mit deutlich steigender Tendenz seit dem Jahr 2000.

Entwicklungen der Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten / Entwicklungen der Besetzung von Beförderungsstellen 1993 – 2015



Gleichwertigkeit
Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten an Berufskollegs ist kontinuierlich um 2,9%-Punkte seit 2012 gestiegen**,** so dass mit 51,1% die Gleichwertigkeit auf der Seite der Einstellungen für alle Berufskollegs nahezu erreicht ist.

Entwicklungen
Die Entwicklungen in der Besetzung der einzelnen Beförderungsämter für Frauen für den Zeitraum 2012 - 2015 sind unterschiedlich, aber in der Tendenz positiv:

Bei A14 zeigt sich ein Anstieg um 4,4%-Punkte, es folgen

A16	+6,2%-Punkte
A15	+6,6%-Punkte
A15Fachl.	+3,9%-Punkte
A15Stellv.	+2,7%-Punkte

Eine positive Entwicklung ist in allen Beförderungsämtern zu verzeichnen, dennoch ist die Repräsentanz von Frauen auf der Leitungsebene nicht zufriedenstellend. 33,9% der Schulleitungen sind Frauen, 25,9% der Stellvertretungen sind Frauen.
Die Fachleitung kann schon seit 1993 einen höheren Anteil von Frauen verzeichnen, hier haben wir 2015 einen Anteil von 40,7%, auf weiteren A15- Stellen 35,7%.
Eine gleichwertige Repräsentanz entwickelt sich bei der Besetzung der A14-Stellen, die 2015 bei 45,4% liegt.
Die unterschiedlichen Berufskollegs kommen bezüglich der Stellensituation zu je eigenen Auswertungen, die Spannbreite ist groß. So gibt es beispielsweise immer noch Berufskollegs, in welchen keine A15-Stelle mit einer Studiendirektorin besetzt ist.

Zielsetzung:
Im Rahmen der Gleichstellungsarbeit Steigerung des Frauenanteils in allen Beförderungsämtern entsprechend des Gesamtanteils jeder Schule.

3.1.9 Schulämter

Die schulfachliche Aufsicht über Grund-, Haupt- und Förderschulen (mit Ausnahme der Förderschulen für Sinnesgeschädigte in der Trägerschaft des Landschaftsverbandes) wird von Schulaufsichtsbeamtinnen und Schulaufsichtsbeamten in den 15 Schulämtern des Bezirks als unterer Schulaufsichtsbehörde ausgeübt.

Regierungsbezirk Düsseldorf: Untere Schulaufsicht – 12/2015 – Zahlen			
	Gesamt	Frauen	Männer
Schulamtsdirektoren/innen A 15	25	18	7
Schulräte/innen A 14 Fn 5	16	14	2
In Abordnung	7	6	1

Von den 49 Stellen für die untere Schulaufsicht sind zum Erhebungszeitpunkt Dezember 2015 48 Stellen besetzt.
Schulaufsichtsbeamtinnen und Schulaufsichtsbeamte in den Schulämtern des Bezirks sind Schulrätinnen und Schulräte in der Besoldungsgruppe A 14 Fn 5 und Schulamtsdirektorinnen und Schulamtsdirektoren in der Besoldungsgruppe A 15.

Die Rubrik ‚Abordnung' betrifft die Personen, die bis zum Stichtag 31.12.2015 als Schulleiterinnen und Schulleiter, Seminarleiterinnen und Seminarleiter zur Wahrnehmung eines Amtes in der Schulaufsicht mit dem Ziel der Versetzung zum Schulamt abgeordnet wurden.
Im Landesgleichstellungsgesetz ist die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten für jede Dienststelle mit mehr als 20 Beschäftigten vorgesehen. Schulämter sind Dienststellen im Sinne der Begriffsbestimmung des LGG in § 3. In jedem der 15 Schulämter wird derzeit die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten durch eine Frau wahrgenommen.
Eine Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten zur Erfüllung ihrer Aufgaben gemäß § 16 Abs. 2 LGG ist zurzeit aus haushaltsrechtlichen Gründen nicht möglich, bleibt aber weiterhin anzustreben.
Zur Unterstützung bei den Gleichstellungsaufgaben führen die Moderatorinnen für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Schulen regelmäßig Fortbildungen durch. Die Moderatorinnen werden für diese Aufgabe durch die Bezirksregierung beauftragt und geringfügig entlastet.
Darüber hinaus haben die Schulämter die Möglichkeit, sie z.B. für die Fortschreibung des Frauenförderplans oder die Durchführung von Dienstbesprechungen einzusetzen.

	1996	2000	2006	2009	2012	2015
Gesamt	30	35,3	53,3	68,9	93,0	79,2
Schulamtsdirektoren/innen A 15	32	29,7	40,0	58,3	66,7	72,0
Schulräte/innen A 14 Fn 5	20	41,7	76,9	75,0	70,6	87,5
In Abordnung	50	100,0	100,0	60,0	80,0	85,7

Der Frauenanteil in der unteren Schulaufsicht liegt weiterhin deutlich über 50%.

3.1.10 Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung

In der Bezirksregierung Düsseldorf werden die LAA in 9 Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung mit bis zu 5 lehramtsspezifischen Seminaren ausgebildet. Die Gesamtleitung der ZfsL obliegt der Leiterin bzw. dem Leiter des ZfsL. Die lehramtsspezifischen Seminare werden geleitet durch die Seminarleiterinnen bzw. die Seminarleiter.

Lehramtsanwärterinnen

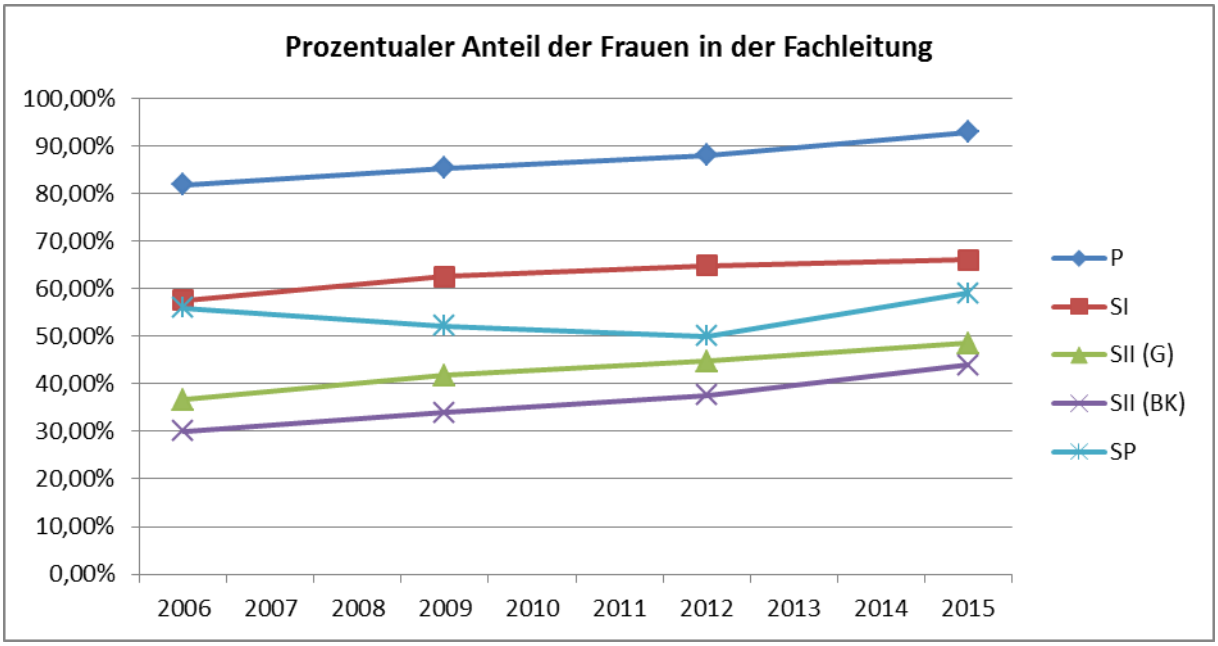
Prozentualer Anteil der Frauen an der Auszubildendenzahl (in Klammern jeweils die absolute Zahl der Auszubildenden)						
Jahr	**G**	**HRGe**	**SII (G)**	**SII (BK)**	**FÖS (SP)**	**Gesamt**
2003	**95% (801)**	**72% (248)**	**63% (1195)**	**50% (226)**	**79% (419)**	**72% (2889)**
2006	**95% (752)**	**56% (810)**	**57% (1436)**	**51% (502)**	**79% (384)**	**68% (3884)**
2009	**93% (938)**	**72% (826)**	**65% (1769)**	**61% (355)**	**79% (295)**	**73% (4183)**
2012	**90% (882)**	**71% (491)**	**65% (1411)**	**67% (193)**	**77% (267)**	**73% (3260)**
2015	**89% (622)**	**70% (545)**	**65% (1583)**	**58% (283)**	**78% (345)**	**71% (3378)**

In allen Lehrämtern ist die Zahl der Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter im Verhältnis zum Jahr 2012 wieder leicht angestiegen (bis auf das Lehramt an Grundschulen, wo die Zahlen geradezu eingebrochen sind), nachdem zwischenzeitlich in den Jahren zwischen 2009 und 2012 die Zahlen z. T. erheblich zurückgegangen waren.
Insgesamt betrachtet, über alle Lehrämter verteilt, ist der prozentuale Anteil weiblicher LAA im Verhältnis zum Jahr 2009 nahezu konstant geblieben. Er liegt gleichbleibend hoch bei ca. 70% aller LAA. Leichte Unterschiede gibt es in den einzelnen Lehrämtern.
Im gleichen Zug, wie die absolute Zahl der LAA in P abgesunken ist, ist auch der prozentuale Anteil der Männer wieder gesunken, nachdem im Jahr 2006 im Verhältnis zu den vorangegangenen Jahren ein leichter prozentualer Anstieg männlicher LAA zu verzeichnen war.

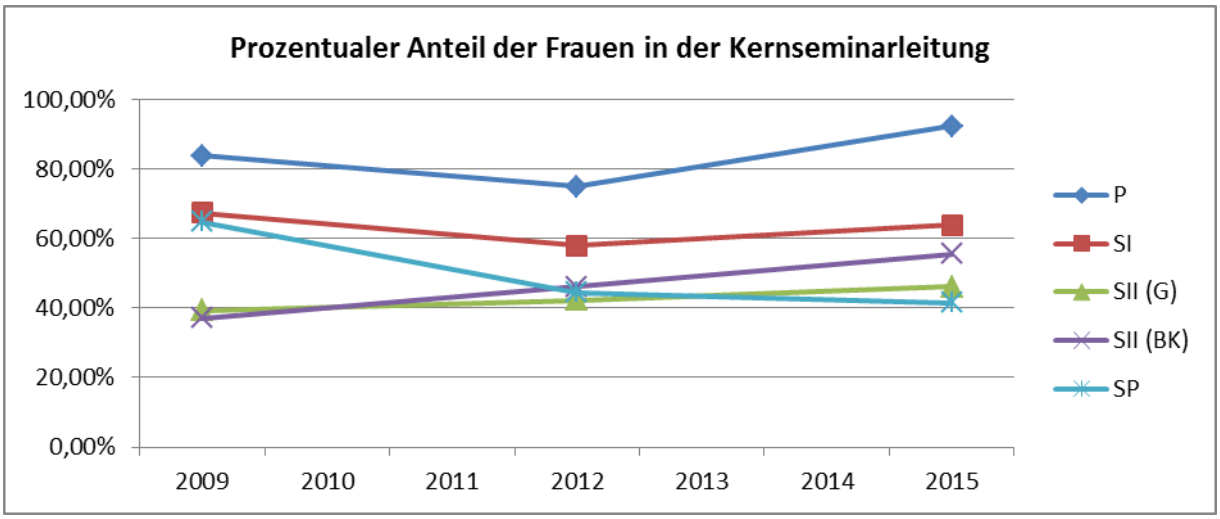
Leicht gestiegen ist der Anteil der weiblichen LAA in dem Lehramt SP und ganz geringfügig gesunken Im Lehramt SI. Die Zahl der weiblichen Auszubildenden ist im Lehramt GyGe ist konstant geblieben, sie liegt jedoch bei nahezu 60%. Wieder leicht gesunken ist die Zahl weiblichen LAA für das Lehramt an Berufskollegs (von 67% auf nunmehr 58 %).

Fachleiterinnen und Kernseminarleitungen

Prozentualer Anteil der Frauen in der Fachleitung					
Jahr	**G**	**HRGe**	**SII (G)**	**SII (BK)**	**Fös**
2006	**81,8%**	**57,5%**	**36,6%**	**30,0%**	**56,0%**
2009	**85,4%**	**62,5%**	**41,8%**	**34,0%**	**52,1%**
2012	**88,1%**	**64,9%**	**44,8%**	**37,6%**	**50,0%**
2015	**92,9%**	**66,1%**	**48,5%**	**43,9%**	**59,1%**



Prozentualer Anteil der Frauen in der Kernseminarleitung					
Jahr	**G**	**HRGe**	**SII (G)**	**SII (BK)**	**Fös**
2006	**88,0%**	**62,5%**	**31,5%**	**40,0%**	**62,5%**
2009	**83,8%**	**67,4%**	**39,2%**	**37,0%**	**64,7%**
2012	**75,0%**	**57,9%**	**42,3%**	**46,2%**	**44,4%**
2015	**92,3%**	**63,8%**	**46,1%**	**55,5%**	**41,6%**



Der 2009 sich abzeichnende Trend hat sich auch im Jahr 2015 bestätigt.

Besonders hoch liegt die Steigerungsquote der weiblichen Fachleitungen bei dem Lehramt für Berufskollegs (von 37,6% auf 43,9 %) und bei dem Lehramt für Sonderpädagogische Förderung um 9 %-Punkte. Leichte Steigerung lässt sich auch für die Zahl der weiblichen Fachleitungen in den anderen Schulformen verzeichnen.

Der prozentuale Anteil der Frauen in der Kernseminarleitung ist außer in der Sonderpädagogik – in der es sogar einen leichten Rückgang gab (von 44% auf 41%) - für jede Schulform zum Teil erheblich angestiegen. Auffallend hoch - seit 2012- ist der Anstieg der Anzahl der Kernseminarleiterinnen im Lehramt für Grundschulen (um ca. 7%-Punkte).

Im Lehramt für Grundschulen zeichnet sich damit eine erfreuliche Entwicklung ab, da die Anzahl der Kernseminarleiterinnen entsprechend der Anzahl der Fachleiterinnen gestiegen ist (Fachleiterinnen 92,9 % / Kernseminarleiterinnen 92,3%). Damit konnte die Tendenz einer Entwicklung von 2009 bis 2012 geradezu umgekehrt werden.

Die Ausübung der Kernseminarleitertätigkeit 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).*

Frauen in der Fachleitung 2015				
Bes Gr	**Besetzung**			
	zusammen	**Davon**		
		Frauen	**in %**	**Männer**
GS	**127**	**118**	**92,9**	**9**
HS	**21**	**13**	**61,9**	**8**
RS	**53**	**30**	**56,6**	**23**
SII GY	**229**	**115**	**50,2**	**114**
SII GE	**78**	**34**	**43,5**	**44**
SI GE	**49**	**38**	**77,5**	**11**
FÖS	**49**	**29**	**59,1**	**20**
SII (BK)	**91**	**40**	**43,9**	**51**
zusammen	**699**	**385**	**55,1**	**314**

Seminarleitungen und Leitungen der ZfsL

Die 30 Seminare sind in 9 Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung zusammengefasst, mit 30 Seminarleiterinnen oder Seminarleitern und 9 Leiterinnen und Leitern der ZfsL.
Stellvertretende Seminarleitungen gibt es seit dem 01.02.2004 nicht mehr.

Lehrämter	**G**		**HRGe**		**SII (G)**	
	2012	**2015**	**2012**	**2015**	**2012**	**2015**
Frauen in der Fachleitung	**88,1%**	**92,9%**	**64,9%**	**66,1%**	**44,8%**	**48,5%**
Anzahl der Seminare	**7**		**6**		**9**	
Seminarleitung (m+w) und Studienseminarleitung/Leitung ZfsL (m+w)						
A 13						
A 14						
A 15		**6**		**3+2x TVL**		**7**
A 16		1(Doppelfunktion: SL und ZfsL Leitung)		1(Doppelfunktion: SL und ZfsL Leitung)		2(Doppelfunktion: SL und ZfsL Leitung)

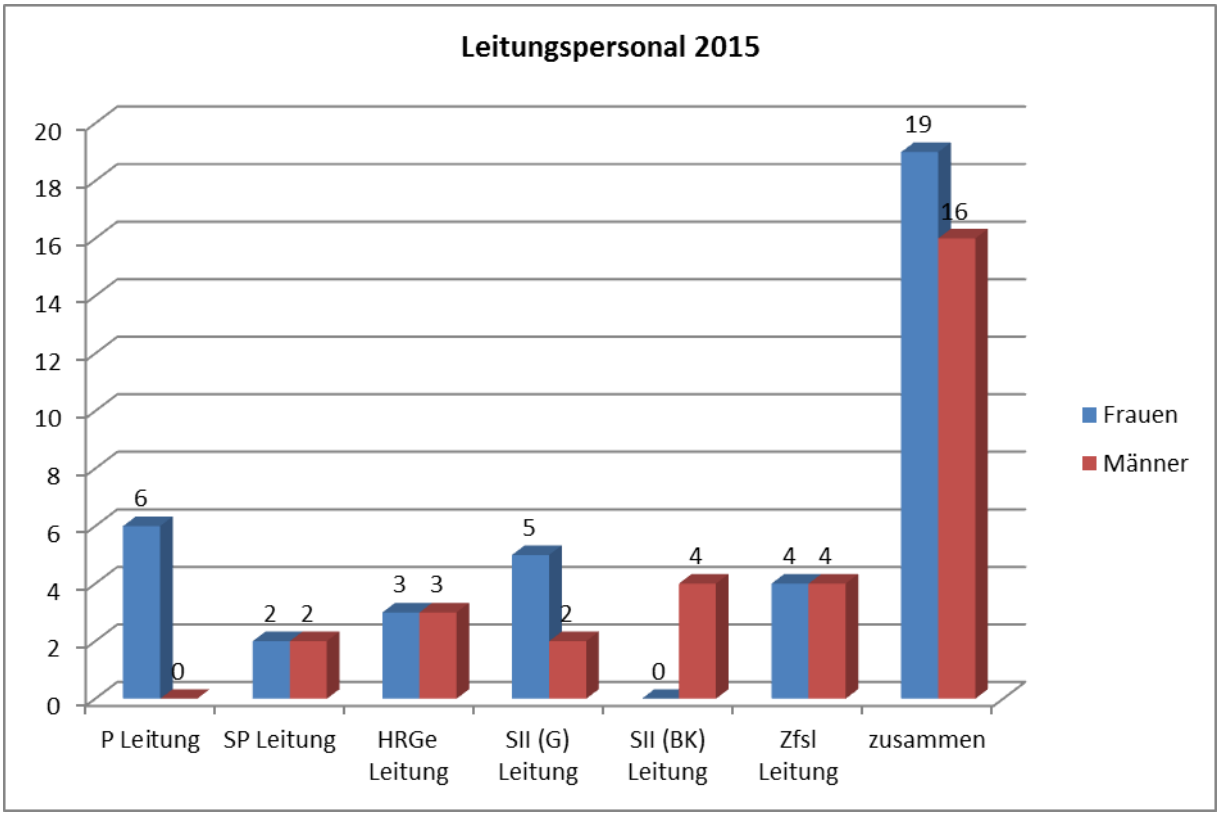
Lehrämter	**SII (BK)**		**Fös**		**ZfsL-Leitungen (m+w)**	
	2012	**2015**	**2012**	**2015**		**2015**
Frauen in der Fachleitung	**37,6%**	**43,9%**	**50,0%**	**59,1%**	**Frauen in der ZfsL-Leitung**	**55,6%**
Anzahl der Seminare	**4**		**4**		**Anzahl der ZfsL**	**9**
Seminarleitung (m+w) und Studienseminarleitung/Leitung ZfsL (m+w)						
A 13						
A 14						
A 15		**4**		**4**		
A 16						5 (plus 4 in Doppelfunktion)

Das Verhältnis von Frauen und Männern in der Seminarleitung ist ausgeglichen. Das gilt auch für den Frauenanteil in der ZfsL Leitung: Mit fünf weiblichen Zentrumsleitungen und vier männlichen Zentrumsleitungen ist der Frauenanteil sogar leicht erhöht.

Der Frauenanteil der Seminarleitungen im Bereich P liegt nicht mehr bei 100%, da das Seminar G in Solingen mittlerweile unter der Leitung einer männlichen Seminarleitung steht (7:1). Ausgeglichen sind nach wie vor männliche und weibliche Leitungen in den lehramtsbezogenen Seminaren SP (2:2) und SI (3:3). Unterschiede zugunsten der männlichen Leitungspersonen sind deutlich im BK-Bereich zu verzeichnen – hier gibt es immer noch keine weibliche Führungskraft. Im Bereich des Lehramtes Sek II (G) dagegen ist das Verhältnis derzeit 5:2 (zwei Stellen sind derzeit vakant) zugunsten der weiblichen Leitungen.

Seit 2016 gibt es keine teilzeitbeschäftige Gesamtleitung eines ZfsL mehr. 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.

ZfsL 2015				
Bes Gr	Leitungspersonen			
	zusammen	Davon		
		Frauen	in %	Männer
P Leitung	6	5	83,3	1
SP Leitung	4	2	50,0	2
HRGe Leitung	6	3	50,0	3
SII (G) Leitung	7+2 vakant	5	71,4	2
SII (BK) Leitung	4	0	0	4
ZfsL-Leitung	8+1 vakant	4	50,0	4
zusammen	35+3 vakant	19	50,0	16
LAA				
LAA P	622	559	89%	63
LAA SP	345	270	78%	75
LAA SI	545	380	70%	165
Ref SII	1583	1027	65%	556
Ref BK	283	164	58%	119
zusammen	3378	2400	71%	978



Ansprechpartnerinnen in den Studienseminaren

In allen Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung und in fast allen Seminaren sind Ansprechpartnerinnen benannt. Sie vertreten die Belange der Fachleiterinnen und der Lehramtsanwärterinnen. Sie beraten die Seminarleitung in allen gleichstellungsrelevanten Fragen und unterstützen sie dabei, die Geschlechterdemokratie im Seminar zu verankern.

Ein gelungenes Beispiel findet sich im Seminarprogramm des Seminars für Sonderpädagogik in Düsseldorf (**Literatur: Schule im Gender Mainstream. Denkanstöße-Erfahrungen-Perspektiven,** herausgegeben vom Ministerium für Schule, Jugend und Kinder des Landes Nordrhein-Westfalen und dem Landesinstitut Soest, 2005, Bestellung beim LFS, Paradieser Weg 64, 59494 Soest, Bestellnummer 4525).

Die Ansprechpartnerinnen kommen in regelmäßigen Abständen ein- bis zweimal jährlich zusammen und setzen sich mit aktuellen Themen und Aufgaben auseinander. Es haben Fortbildungen u.a. zu geschlechtsspezifischem Lernen und zu geschlechtergerechter Unterrichtsgestaltung stattgefunden.

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 neuen Kernkurrikulums gem. Anlage 1 OVP Entwurf geprüft. In den Dienstbesprechungen von Dezernat 46 wurde mit den Leitungen der ZfsL auf die Etablierung eines geschlechtergerechten Unterrichts als Ausbildungsinhalt hingewiesen. Dabei wäre es sinnvoll, die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen einzubeziehen.

Perspektiven und Ziele

- Ein Anwachsen der Anzahl weiblicher Leitungen des ZfsL ist mit den Neuausschreibungen der Stellen erfolgt, sodass hier die weiblichen Leitungen mittlerweile überwiegen.

- Besonderes Augenmerk sollte nach wie vor darauf gelegt werden, im Bereich der Seminare für Berufskollegs auch weibliche Führungskräfte zu gewinnen – entsprechend dem Anstieg der Anzahl der weiblichen LAA in diesem Bereich. Männer wie Frauen mit entsprechenden Voraussetzungen können gleichermaßen in das Bewerbungsverfahren eintreten. Die Auswahl zur Stellenbesetzung erfolgt dann gem. der Kriterien der Eignung Befähigung und fachlicher Leistung.
  Es wäre sinnvoll und hilfreich, die zurzeit tätigen und in Frage kommenden Fachleiterinnen frühzeitig auf die Möglichkeit der Besetzung dieser Funktion anzusprechen.

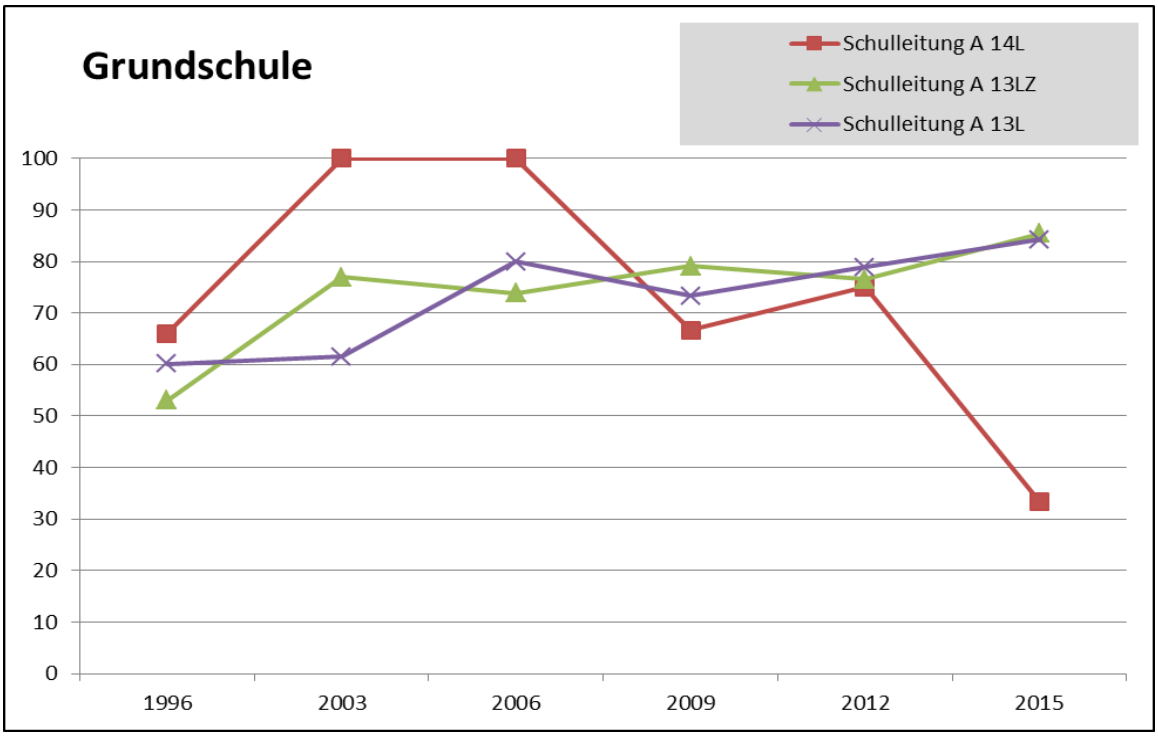
- Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit für Lehramtsanwärterinnen und Referendarinnen ist derzeit mit den Rechtsvorgaben der OVP (Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Zweiten Staatsprüfung 2003 und dem OVP Entwurf) noch nicht gegeben.
  Seiteneinsteiger und Seiteneinsteigerinnen können gem. OBAS ihre Pflichtstundenzahl reduzieren. Eine Reduktion für die 5 Stunden, die für die Ausbildung an einem ZfsL vorgesehen ist, ist dabei nicht möglich.

3.1.11 Schulämter im Einzelnen

Im Folgenden finden sich die statistischen Daten der einzelnen Schulämter zur Frauenförderung / Besetzung von Funktionsstellen in den Schulformen Grundschule, Förderschule und Hauptschule. Beamtinnen und Beamte und Lehrkräfte mit TVL – Vertrag sind zusammengefasst.
Die Angabe 0,0%-Punkte bedeutet, dass es keine Frau in dieser Besoldungsgruppe gibt, wohl aber einige Männer. Ist die Spalte leer, heißt das, dass es diese Funktion/ Gruppierung in diesem Schulamt zurzeit nicht gibt.
Einige Schulämter beschreiben die Entwicklung von 2012 bis 2015, geben einen Ausblick auf die weitere Arbeit oder benennen schulamtsspezifische Maßnahmen und Ziele für die nächsten Jahre.

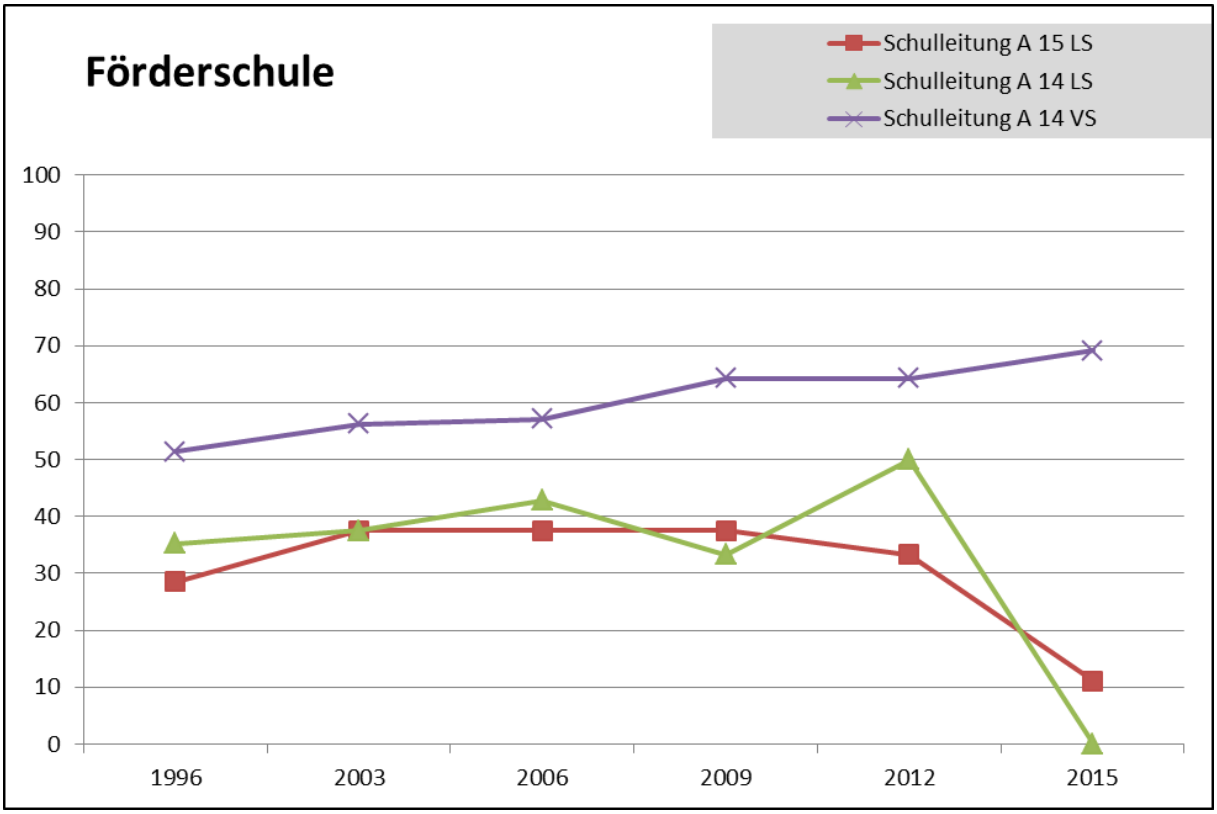
Schulamt Düsseldorf

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Düsseldorf Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 05/96 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12-2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2012
Jahr	05/ 1996	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		91,4	92,3	93,1	92,2	91,4	- 0,8
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L	66,0	100,0	100,0	66,7	75,0	33,3	- 41,7
Schulleitung A 13LZ	53,0	77,0	73,9	79,1	76,5	85,4	+ 8,9
Schulleitung A 13L	60,1	61,5	80,0	73,3	78,9	84,2	+ 5,3
Schulleitung A 12L		100,0	100,0	100,0	90,9		
Stellvertretende Schulleitung A 13V	66,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	-100,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V	84,4	87,5	89,7	93,9	90,9	97,0	+6,1
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12	68,0	73,3	76,9	78,5	76,9	82,4	+ 5,5



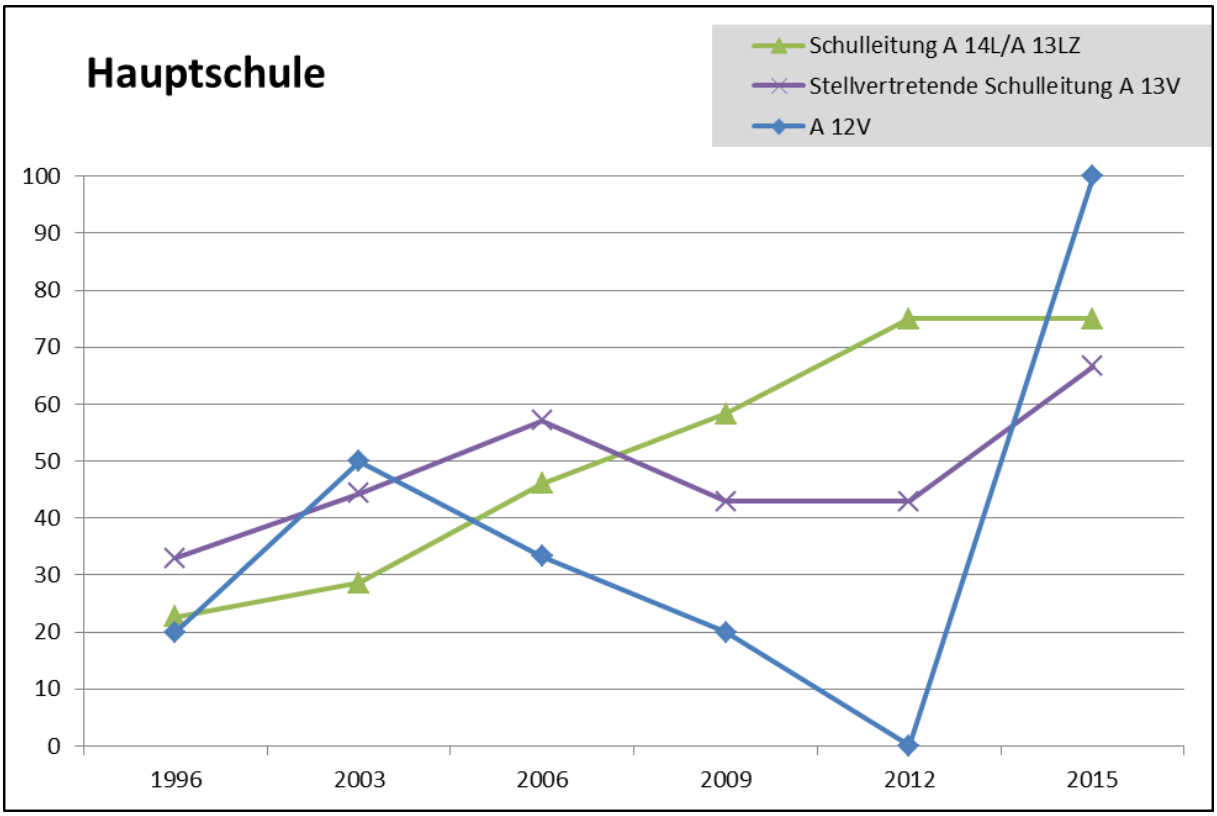
Im Berichtszeitraum konnten Schulleitungsstellen im Bereich A13LZ und A 13L vermehrt durch Frauen besetzt werden. Im Bereich A 14L ist eine von drei Stellen an Frauen vergeben.
Verglichen mit anderen Schulformen ist in der Grundschule der Frauenanteil trotz einer Abnahme um 0,8%-Punkte am höchsten.
Das Amt der Schulleitung als Beförderungsamt wird wegen der Besoldungsstufe oft als unattraktiv gesehen. Zudem wäre eine Erhöhung der Verwaltungsstunden hilfreich.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Düsseldorf Förderschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 05/96 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2015
Jahr	05/ 1996	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		75,4	77,4	76,6	75,7	75,0	- 0,7
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 16							
A 15 LS	28,5	37,5	37,5	37,5	33,3	11,1	- 22,2
A 14 LS	35,3	37,5	42,8	33,3	50,0	0,0	- 50,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V							
A 14 VS	51,4	56,3	57,1	64,3	64,3	69,2	+ 4,9
Fachleitung A 15					100,0		
Fachleitung A 13	68,0	74,3	80,0	66,7	66,7	60,0	- 6,7



Durch die systemischen Veränderungsprozesse bei den Förderschulen (z.B. Inklusion: Versetzung von sonderpädagogischen Lehrkräften in die allgemeinen Schulen) nahm die Gesamtzahl der Lehrerinnen um 0,7%-Punkte ab. Durch die Schulschließungen erklärt sich auch die Minimierung bei den Schulleitungsstellen im Bereich A14 LS und A15 LS.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Düsseldorf Hauptschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 05/96 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2015
Jahr	05/ 1996	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		63,8	65,3	65,5	67,1	66,7	- 0,4
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L/A 13LZ A 14 A 13LZ	22,7	28,6	46,1	58,3 55,1 60,0	75,0 66,7 83,3	75,0 80,0 66,7	0,0 + 13,7 - 16,6
A 13L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V	33,0	44,4	57,1	42,9	42,9	66,7	+ 23,8
A 12V	20,0	50,0	33,3	20,0		100,0	+100,0
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12	100,0	100,0	100,0	33,3	33,3	100,0	+ 66,7
A 13 S1			40,0	54,5	40,0	66,7	+ 26,7



Die Absenkung der Gesamtzahl der Lehrerinnen um 0,4%-Punkte ist durch die vollzogenen Schulschließungen zu erklären. Durch schulorganisatorische Maßnahmen (Schließungen/ Zusammenlegungen von Schulen) ergeben sich die Verlagerungen zwischen A13 LZ und A14 Stellen. Alle stellvertretenden Schulleitungsstellen A12V konnten mit weiblichen Bewerberinnen besetzt werden, die A13V Stellen steigerten sich um 23,8%-Punkte.

Maßnahmen der Moderatorinnen für die Ansprechpartnerinnen in Schule

Schwerpunktthemen für Besprechungen mit den Ansprechpartnerinnen für Grund- Haupt- und Förderschulen bezogen sich auf den Bereich:

- Jungen-Leseförderung: Forschungsstand und Konsequenzen für die schulische Leseförderung aus gendertheoretischer und inklusiver Perspektive
- Kleine Kerle - große Sorgen? Aspekte und Umsetzung der Jungenförderung in Schule und OGS
- Aufgaben für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellung an Schule – Handlungsfelder und weitere Rechte nach Übernahme der Dienstvorgesetzteneigenschaften der Schulleitungen
- Erste Gedanken zur Implementierung eines Teilzeitkonzepts an der eigenen Schule
- Regelmäßige Arbeitskreise zu den oben genannten Themen
- Regelmäßige Dienstbesprechungen/ Planungsbesprechungen

Ausblick auf die weitere Arbeit

- Gleichstellungsrechtliche Aspekte im Hinblick auf selbständige Schule – weitere Rechte und Handlungsmöglichkeiten für Gleichstellung in Theorie und Fallbeispielen
- Qualitätsanalyse an den Schulen - Verankerung von Jungen- und Mädchenarbeit im Schulprogramm
- Teilnahme am Girls` Day und Boys` Day – Berufsfindung in den weiterführenden Schulen
- Mädchen und Jungengruppen im Rahmen der OGS- Betreuung und Schulsozialarbeit
- Frauenförderplan 2016 und Erläuterungen zum Rückmeldebogen des FFP
- Leseförderung

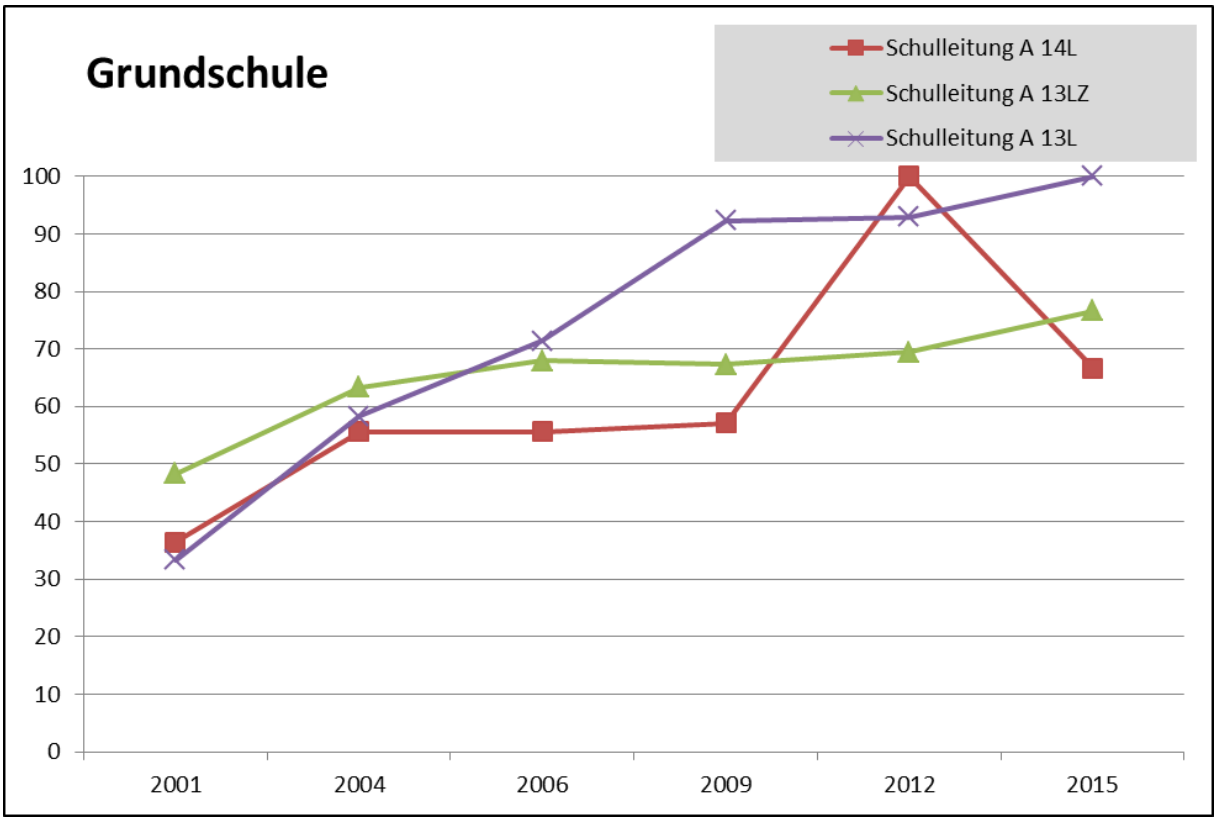
Maßnahmen der Moderatorinnen auf Schulamtsebene

- Kooperation mit der Schulleitung in Gleichstellungsfragen, u.a. bei der Vorstellung des Frauenförderplans 2016
- Fort- und Weiterbildung im schulischen Bereich
- Rechtsgrundlagen für Ansprechpartnerinnen der eigenverantwortlichen Schule
- Migration im Handlungsfeld der Gleichstellung
- Fallbeispiele zu Rechtsgrundlagen aus der Praxis der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen
- Gemeinsames Lernen „Inklusion“ in der allgemeinen Schule
- Medienbildung unter dem Gender-Mainstream-Gedanken und das www
- Rolle der APs in schwierigen Moderationssituationen

Schulamt Duisburg

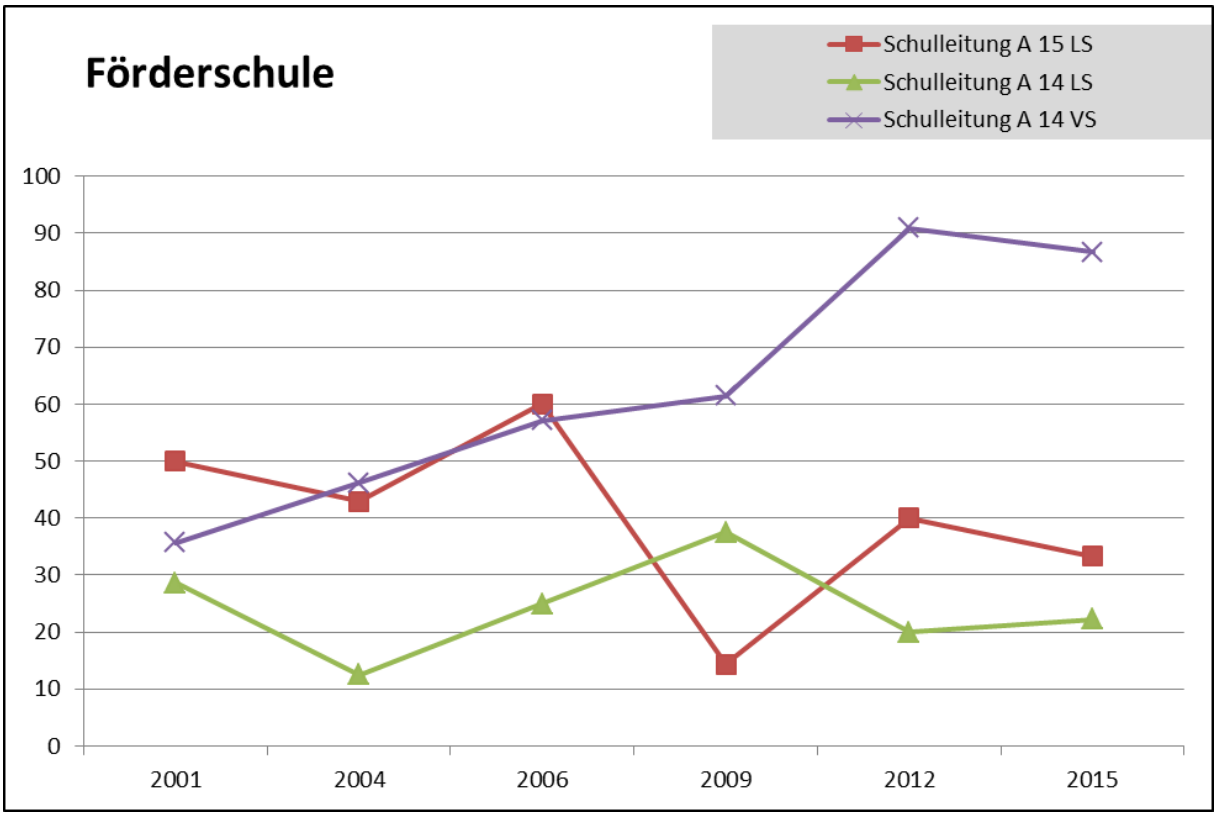
Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Duisburg Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 05/2001 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12-2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2012
Jahr	05/ 2001	12/ 2004	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		86,4	87,1	89,2	90,4	90,5	+ 0,1
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L	36,4	55,6	55,6	57,1	100,0	66,7	- 33,3
Schulleitung A 13LZ	48,3	63,3	67,9	67,3	69,4	76,6	+ 7,2
Schulleitung A 13L	33,3	58,3	71,4	92,3	92,9	100,0	+ 7,1
Schulleitung A 12L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V	72,7	66,7	80,0	100,0	100,0	100,0	0,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V	82,4	80,0	85,0	85,4	89,2	92,3	+ 3,1
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12					100,0	100,0	0,0

Der Gesamtanteil weiblicher Lehrkräfte an Duisburger Grundschulen ist nahezu konstant geblieben und liegt bei 90,5%. Die kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils an Beförderungsstellen im Bereich A 13 hält weiterhin an.



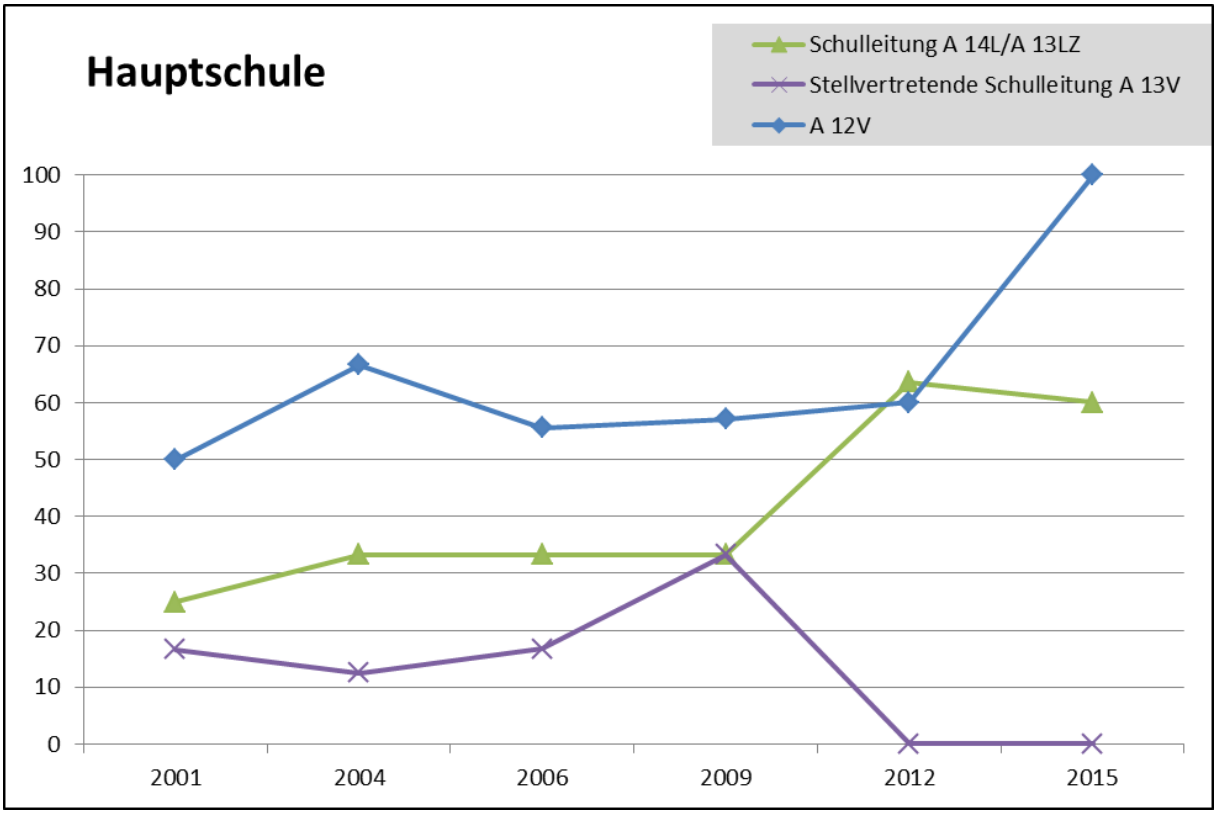
Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Duisburg Förderschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 05/2001 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2015
Jahr	05/ 2001	12/ 2004	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	73,2	76,3	76,3	73,7	75,3	75,5	+ 0,2
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 16							
A 15 LS	50,0	42,9	60,0	14,3	40,0	33,3	- 6,7
A 14 LS	28,6	12,5	25,0	37,5	20,0	22,2	+ 2,2
Stellvertretende Schulleitung A 15V							
A 14 VS	35,7	46,2	57,1	61,5	90,9	86,7	- 4,2
Fachleitung A 15							
Fachleitung A 13				44,4	72,1	20,0	- 52,1
A 15				0,0			
A 14				100,0	100,0	100,0	0,0

Der Gesamtanteil weiblicher Lehrkräfte an Duisburger Förderschulen liegt weiterhin bei 75%. Der Anteil an Beförderungsstellen unterliegt geringfügigen Schwankungen; im Bereich der A 14 Schulleitungsstellen liegt er bei 86%, im Bereich A 14 bei 22%, was einer Steigerung von 2,2%-Punkten entspricht. Die Fachleitungsstellen sind weiterhin zu 100% durch weibliche Lehrkräfte besetzt.



Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Duisburg Hauptschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 05/2001 – 12/2004 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2015
Jahr	05/ 2001	12/ 2004	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	56,7	57,2	59,0	61,9	64,4	63,8	- 0,6
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L/A 13LZ A 14 A 13LZ	25,0	33,3	33,3	33,3 0,0 44,4	63,6 0,0 77,8	60,0 0,0 75,0	- 3,6 0,0 - 2,8
A 13L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V	16,6	12,5	16,7	33,3	0,0	0,0	0,0
A 12V	50,0	66,7	55,6	57,1	60,0	100,0	+ 40,0
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12				0,0			
A 13 S1			27,3	28,6	41,2	44,4	+ 3,2

Der Gesamtanteil weiblicher Lehrkräfte an Duisburger Hauptschulen ist um 0,6%-Punkte auf 63,8% gesunken. Die Anteile an Schulleitungsstellen sind geringfügig gesunken, eine Steigerung um 40%-Punkte ist im Bereich der stellvertretenden Schulleitung A 12 V zu verzeichnen.
Der Anteil weiblicher Lehrkräfte an Fachleitungsstellen ist noch einmal um 3,2% –Punkte gestiegen und liegt nun bei 100%.



Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Im Berichtszeitraum fand weiterhin in jedem Schulhalbjahr eine Veranstaltung für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den Räumen der Schulberatungsstelle in Kaßlerfeld statt. Jede Veranstaltung wurde an zwei unterschiedlichen Terminen durchgeführt, an der jeweils rund 45 Frauen teilnahmen.

Thematische Schwerpunkte im Berichtszeitraum:

- Informationen zum Kinderschutz an Schulen, in Kooperation mit der Koordinationsstelle Schulsozialarbeit beim Jugendamt
- Informationen zum Thema Opferschutz in Kooperation mit dem Kommissariat Kriminalprävention
- Informationen zum FFP und den Rückmeldungen
- Genderaspekte im Schulprogramm

Zusätzlich wurden informelle Veranstaltungen für neu gewählte Ansprechpartnerinnen angeboten, die in der GGS Hermann-Grothe-Straße stattfanden.

Individuelle Anfragen von Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen erfolgten in der Regel telefonisch.

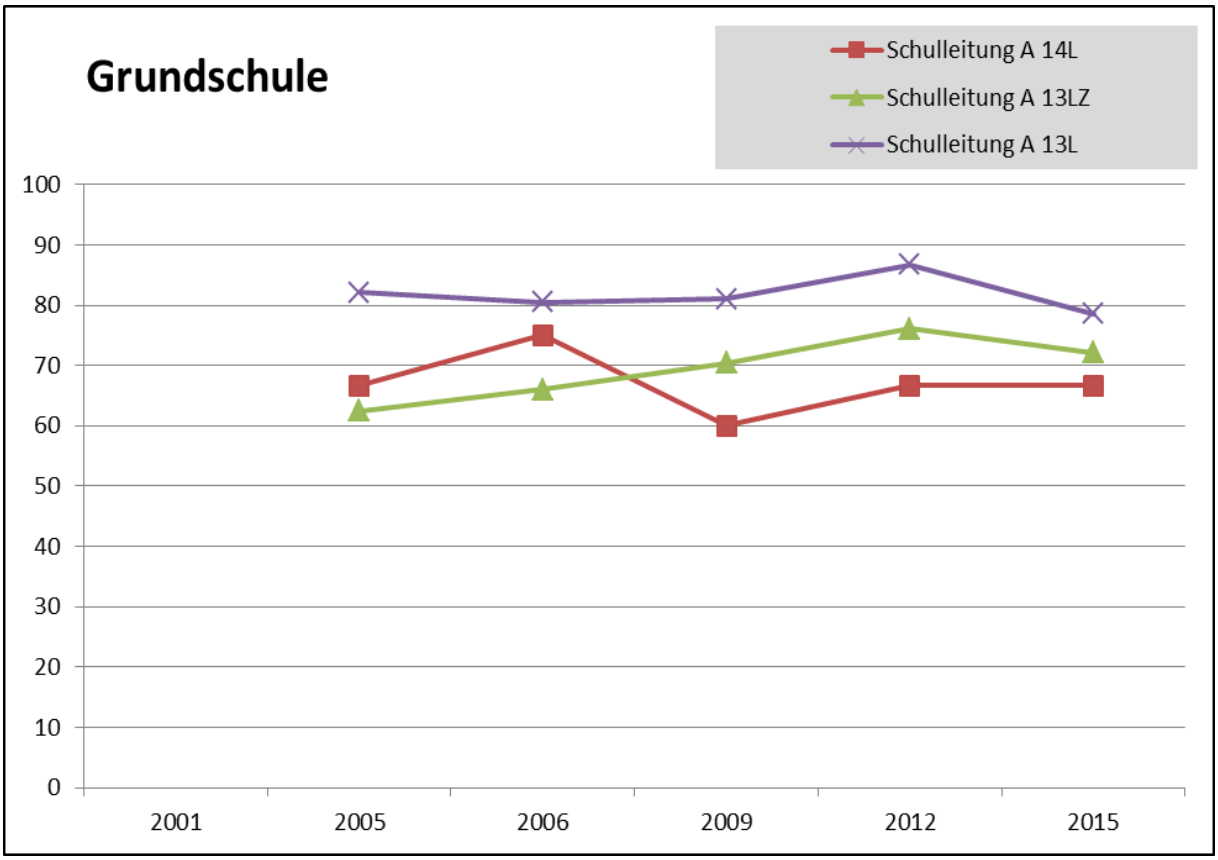
Die beiden Moderatorinnen nahmen an Fortbildungsveranstaltungen und Planungstreffen mit den Moderatorinnen der Nachbarschulämter teil und leiteten Informationen zum Thema Gleichstellung der Bezirksregierung Düsseldorf sowie von Fachtagungen weiter.
Außerdem erfolgte nach wie vor die Teilnahme am „Arbeitskreis Mädchen Duisburg-Süd“ des Jugendamtes der Stadt Duisburg und an Sitzungen des Duisburger Frauennetzwerks Lokale Agenda 21.

Ausblick:

Die Schulamtsdirektorin befindet sich ab dem 1. März 2016 im Ruhestand, ihre Nachfolge ist zum jetzigen Zeitpunkt (April 2016) nicht geklärt.
Die beiden Moderatorinnen stehen für die bisherige Tätigkeit nicht weiter zur Verfügung. Hier bemüht sich das Amt für Schulische Bildung um Nachfolgerinnen.

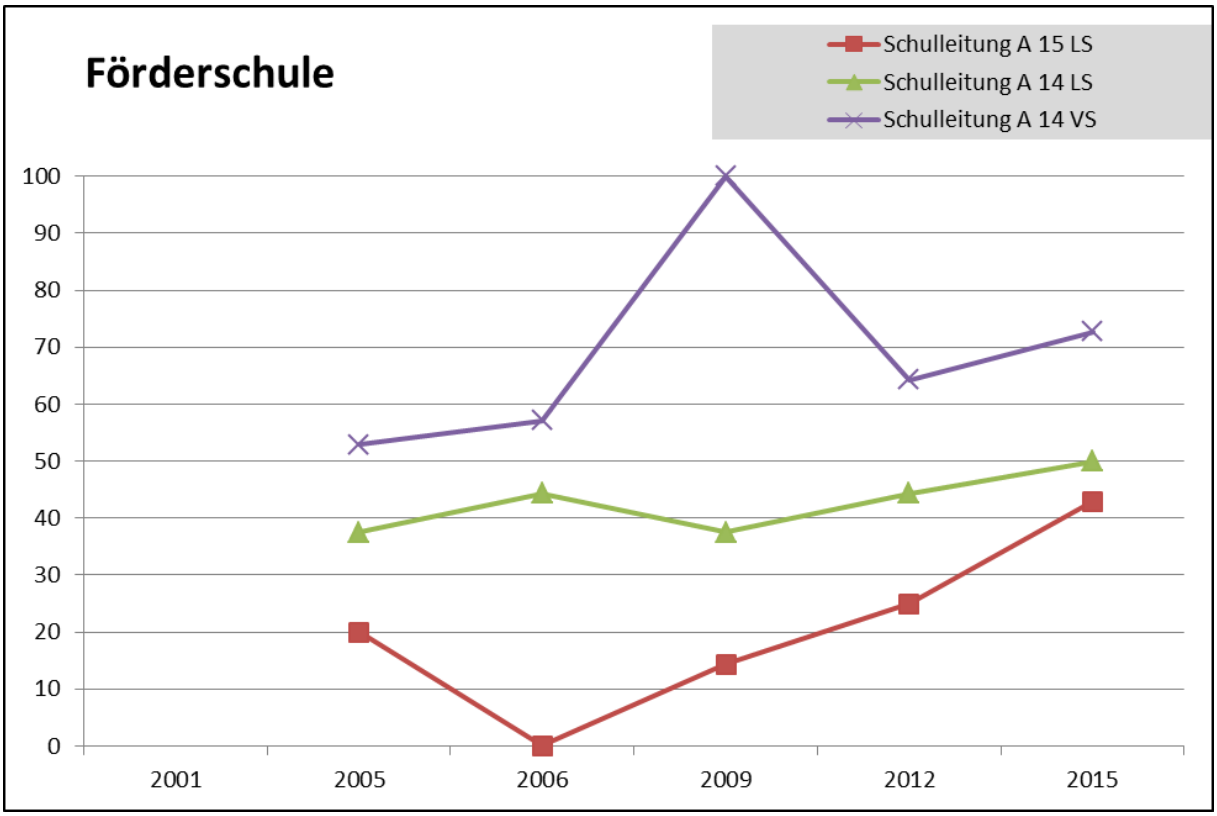
Schulamt Essen

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Essen Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 01/2005 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12-2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2012
Jahr		01/ 2005	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		90,4	91,0	91,5	92,1	92,0	- 0,1
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L		66,7	75,0	60,0	66,7	66,7	0,0
Schulleitung A 13LZ		62,5	66,0	70,4	76,1	72,1	- 4,0
Schulleitung A 13L		82,1	80,5	81,0	86,7	78,6	- 8,1
Schulleitung A 12L		100,0	100,0	100,0			
Stellvertretende Schulleitung A 13V		85,7	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V		76,2	79,5	77,8	85,4	92,1	+ 6,7
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12		83,3	82,3	84,2	87,5	90,9	+ 3,4



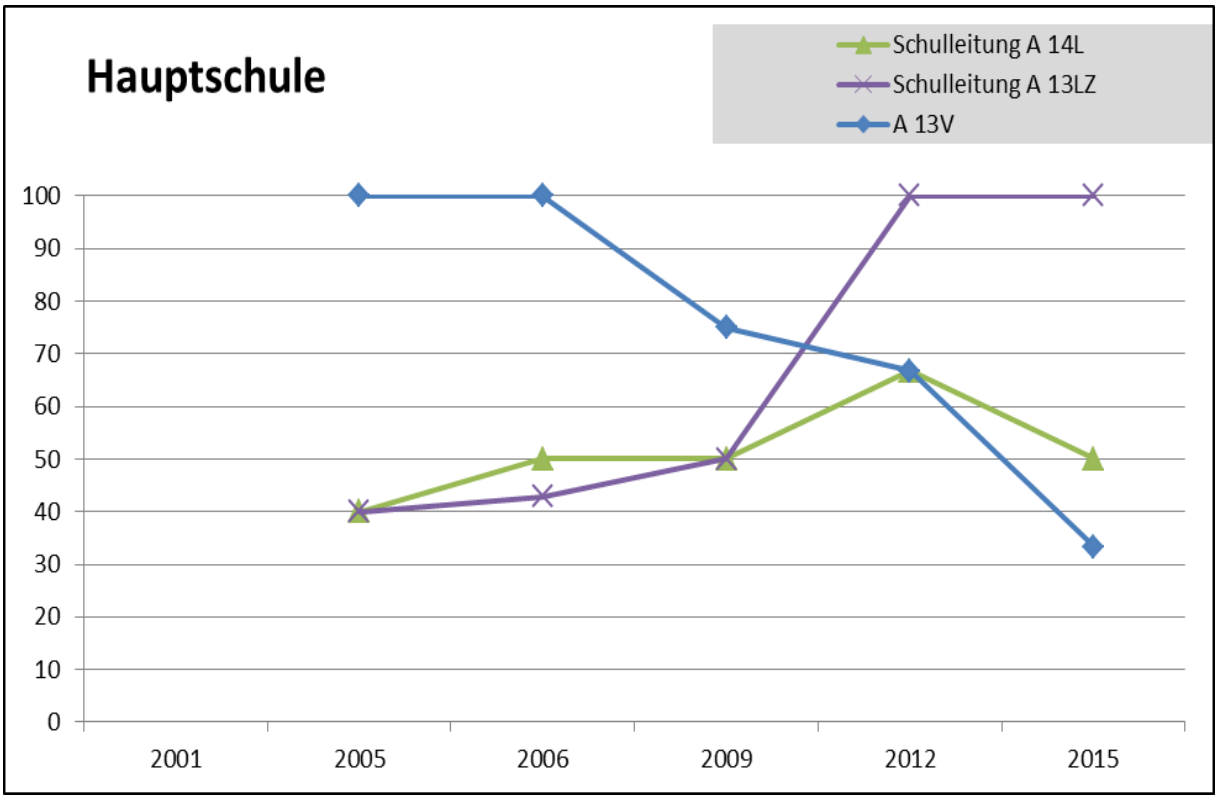
Der Frauenanteil in der Grundschule beträgt 92%. Der Bereich der Schulleitung A 13V ist mit 100% konstant geblieben. Einen Rückgang hingegen gibt es im Bereich der Schulleitung A 13 um 4%-Punkte, womit der Anteil weiblicher Lehrkräfte bei 72,1% liegt sowie im Bereich SL A 13L um 8,1%-Punkte auf 78,6%.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Essen Förderschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 01/2005 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2015
Jahr		01/ 2005	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		76,0	73,2	73,7	73,6	75,1	+ 1,5
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 16							
A 15 LS		20,0	0,0	14,3	25,0	42,9	+ 17,9
A 14 LS		37,5	44,4	37,5	44,4	50,0	+ 5,6
Stellvertretende Schulleitung A 15V							
A 14 VS		52,9	57,1	100,0	64,3	72,7	+ 8,4
Fachleitung A 15							
Fachleitung A 13		53,8	60,0	44,4	44,4	50,0	+5,6
A 15					0,0	0,0	0,0
A 14		50,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0



Der Frauenanteil in der Förderschule beträgt 75,1%. Die kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils an Beförderungsstellen hält weiter an. Der Bereich A 15LS zeigt eine Steigerung um 17,9%-Punkte auf 42,9% sowie in dem Beförderungsamt A 14VS um 8,4%-Punkte und liegt bei 72,2%.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Essen Hauptschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 01/2005 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2015
Jahr		01/ 2005	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		59,6	61,4	63,9	66,0	66,2	+ 0,2
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L/A 13LZ					80,0	75,0	- 5,0
A 14		40,0	50,0	50,0	66,7	50,0	- 16,7
A 13LZ		40,0	42,9	50,0	100,0	100,0	0,0
A 13L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V		100,0	100,0	75,0	66,7	33,3	- 33,4
A 12V		75,0	50,0	20,0	0,0	0,0	0,0
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12		50,0	66,6	100,0			
A 13 S1		75,0	71,4	75,0	55,6	62,5	+6,9



Der Frauenanteil in der Hauptschule beträgt 66,2%. Im Bereich der Schulleitung A 13V gibt es einen deutlichen Rückgang um 33,4%-Punkte, womit der Anteil der weiblichen Lehrkräfte bei 33,3% liegt. Ebenso ist ein Rückgang in dem Bereich SL A 14L um 16,7%-Punkte zu verzeichnen, womit der Anteil weiblicher Lehrkräfte bei 50% liegt.

Inhaltliche Schwerpunkte der Arbeit mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen im Schulamt Essen

Die Gleichstellungsbeauftragte des Schulamtes Essen steht bei allen Vorhaben in enger Abstimmung mit den Moderatorinnen für Gleichstellungsfragen. Es finden regelmäßig Dienstbesprechungen und Fortbildungen mit den Ansprechpartnerinnen statt. In den Veranstaltungen werden die Teilnehmerinnen über neue Inhalte informiert und finden sich in Arbeitsgruppen zusammen.
Aufgrund der hohen Teilnehmerzahl werden nach Möglichkeit zu einem Thema zwei Veranstaltungen angeboten, was sich positiv auf die Zusammenarbeit und die gegenseitige Unterstützung der Ansprechpartnerinnen untereinander ausgewirkt hat.
Bei der Auswahl der Themen werden die Wünsche der Teilnehmerinnen berücksichtigt.
Die Moderatorinnen nehmen an den Fortbildungsveranstaltungen der Bezirksregierung Düsseldorf teil. Zusätzlich sind sie in den Auswahlkommissionen für Stellenausschreibungen auf Schulamtsebene beteiligt.

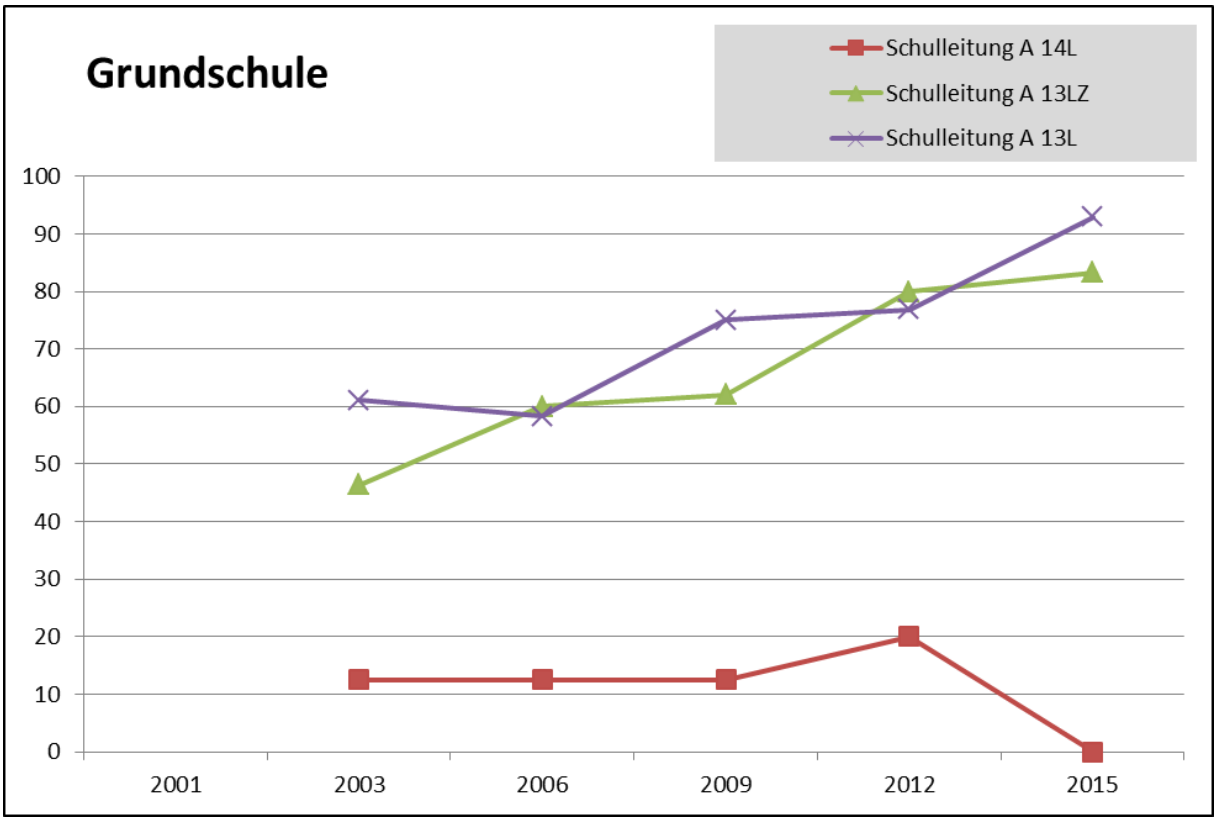
Schwerpunkte im Berichtszeitraum:

- Vorstellen des FFP für Grund- Haupt- und Förderschulen und Informationen zum Rückmeldebogen
- Rechtsgrundlage mit Einführung der eigenverantwortlichen Schule – erweitertes Aufgabengebiet für Ansprechpartnerinnen
- „Elterngespräche in der OGS sicher und kompetent führen“
- Beispiel eines Jungenprojektes Teil I und Teil II
- Wie schützen wir unsere Kinder vor sexuellem Missbrauch?“ Fakten und Tipps
- Auf dem Weg zur inklusiven Schule
- Inklusion - Implementierung in der Schule
- Gewalt an Schulen: Präventionsmaßnahmen, Gefährdungsgrade, Notfallpläne, Krisenteams
- Aufgaben und Rolle neuer Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen - Auseinandersetzung mit rechtlichen Grundlagen sowie praktischen Umsetzungsmöglichkeiten der Arbeit

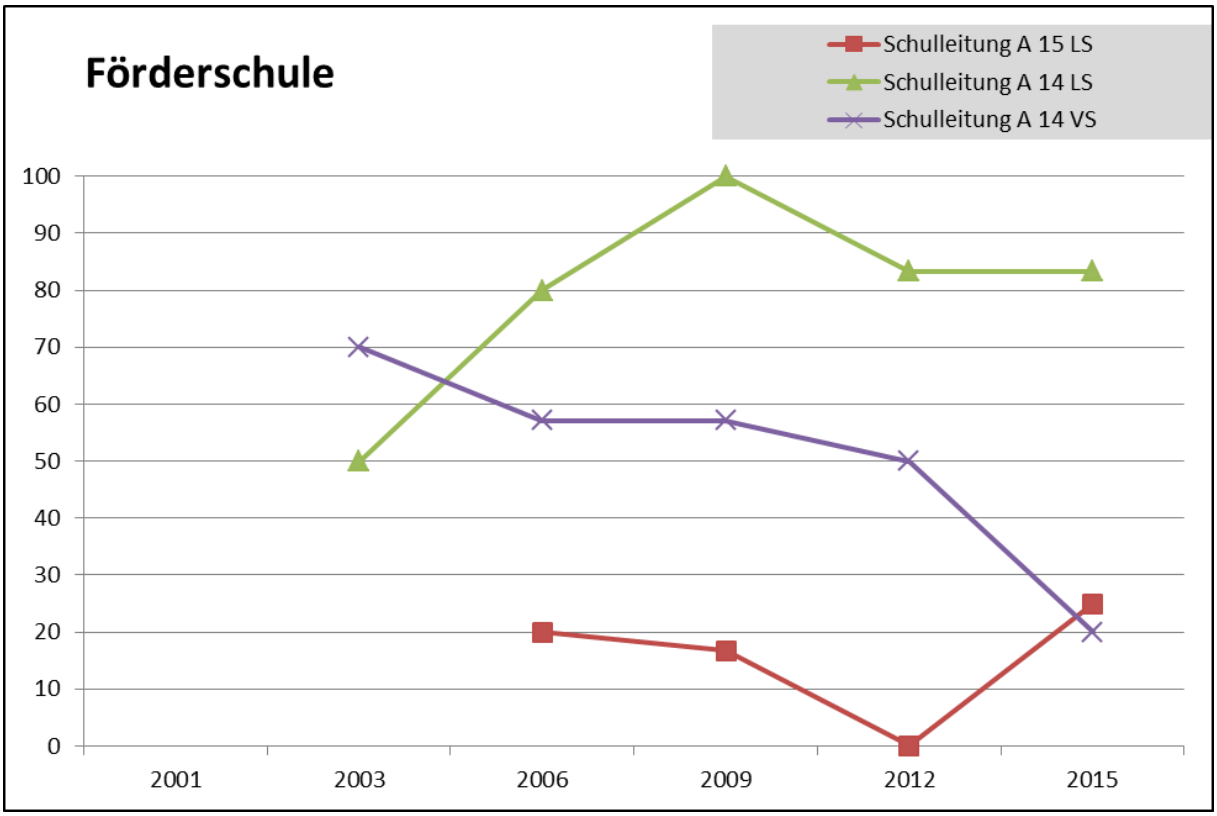
Neben der Erarbeitung sowie Fortführung einzelner Themenbereiche ist sowohl der Erfahrungsaustausch der Teilnehmerinnen untereinander als auch der Austausch von Arbeitsergebnissen ein wichtiger Bestandteil. Des Weiteren stehen die Moderatorinnen den Ansprechpartnerinnen bei gleichstellungsrelevanten Fragen telefonisch sowie per Mail zur Verfügung.

Schulamt Kleve

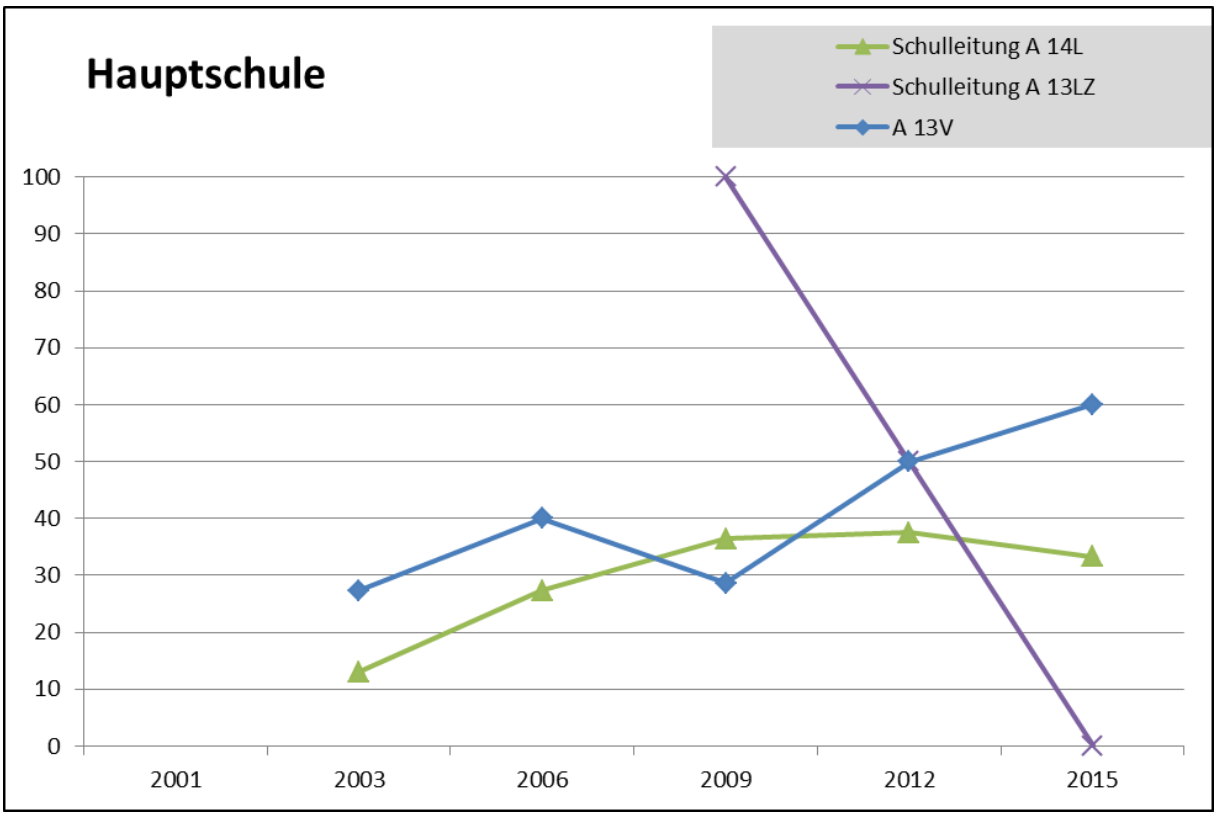
Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt für den Kreis Kleve Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2012
Jahr		12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		86,5	87,2	88,8	91,3	91,2	- 0,1
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L		12,5	12,5	12,5	20,0	0,0	- 20,0
Schulleitung A 13LZ		46,4	60,0	62,1	80,0	83,3	+ 3,3
Schulleitung A 13L		61,1	58,3	75,0	76,9	92,9	+ 16,0
Schulleitung A 12L		50,0	100,0	100,0	100,0		
Stellvertretende Schulleitung A 13V		60,0	66,7	60,0	33,3		
Stellvertretende Schulleitung A 12V		69,6	77,8	77,8	90,0	82,4	- 7,6
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12					100,0	100,0	0,0



Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt für den Kreis Kleve Förderschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 12/2003 – 12/2006 – 12-2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2012
Jahr		12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen			72,4	74,4	73,3	73,6	+ 0,3
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 16							
A 15 LS			20,0	16,7	0,0	25,0	+ 25,0
A 14 LS		50,0	80,0	100,0	83,3	83,3	0,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V							
A 14 VS		70,0	57,1	57,1	50,0	20,0	- 30,0
Fachleitung A 15							
Fachleitung A 13		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
A 15							
A 14			100,0	100,0	100,0		



Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt für den Kreis Kleve Hauptschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2012
Jahr		12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen			52,6	55,2	57,4	59,7	+ 2,3
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L		13,0	27,3	36,4	37,5	33,3	- 4,2
Schulleitung A 13 LZ				100,0	50,0	0,0	- 50,0
A 13L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V		27,3	40,0	28,6	50,0	60,0	+ 10,0
A 12V		33,3	14,3	20,0	33,3	50,0	+ 16,7
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K		0,0	0,0	100,0			
Fachleitung A 12			100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
A 13 S1		33,3	30,8	26,7	17,6	16,7	- 0,9



Zu den Aufgaben der Moderatorin für Gleichstellung im Schulamt:

- Fortbildungen
- Dienstbesprechungen
- Einzel- und Gruppenberatungen
- Neue Gesetze in den Bereich für Ansprechpartnerinnen (AP) eingliedern
- Beratung von Schulleitungen
- bei Bedarf sozial verträgliche Stundenpläne und Teilzeitpapiere erarbeiten
- Neues Teilzeitpapier
- Beratungen bei Schulauflösungen und Neugründungen (Personaleinsatzmanagement)
- Mädchen-, Jungenarbeit
- Sensibilisierung der Schulleitungen für die vielschichtigen Aufgabenfelder der AP in eigenverantwortlichen Schulen

Zur Arbeit der Ansprechpartnerinnen in Schulen:

- Sensibilisierung der Ansprechpartnerinnen für ihre Aufgabenfelder

Zur Zusammenarbeit zwischen GB, Moderatorin und Ansprechpartnerinnen:

- Organisation und Durchführung mit der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Kleve von Dienstbesprechungen
- Organisation und Durchführung schulformspezifischer Fortbildungen
- Beratungen von Systemen und Einzelpersonen (Neu: Umgang mit AO´s)
- Vernetzung mit den ortsansässigen Institutionen

Kooperation zwischen allen Beteiligten hat sich in besonderem Maße bewährt.

Bilanzierung zu strukturellen oder inhaltlichen Zielen, Maßnahmen, Ergebnissen, Fortbildungen hinsichtlich gleichstellungsrelevanter Aspekte:

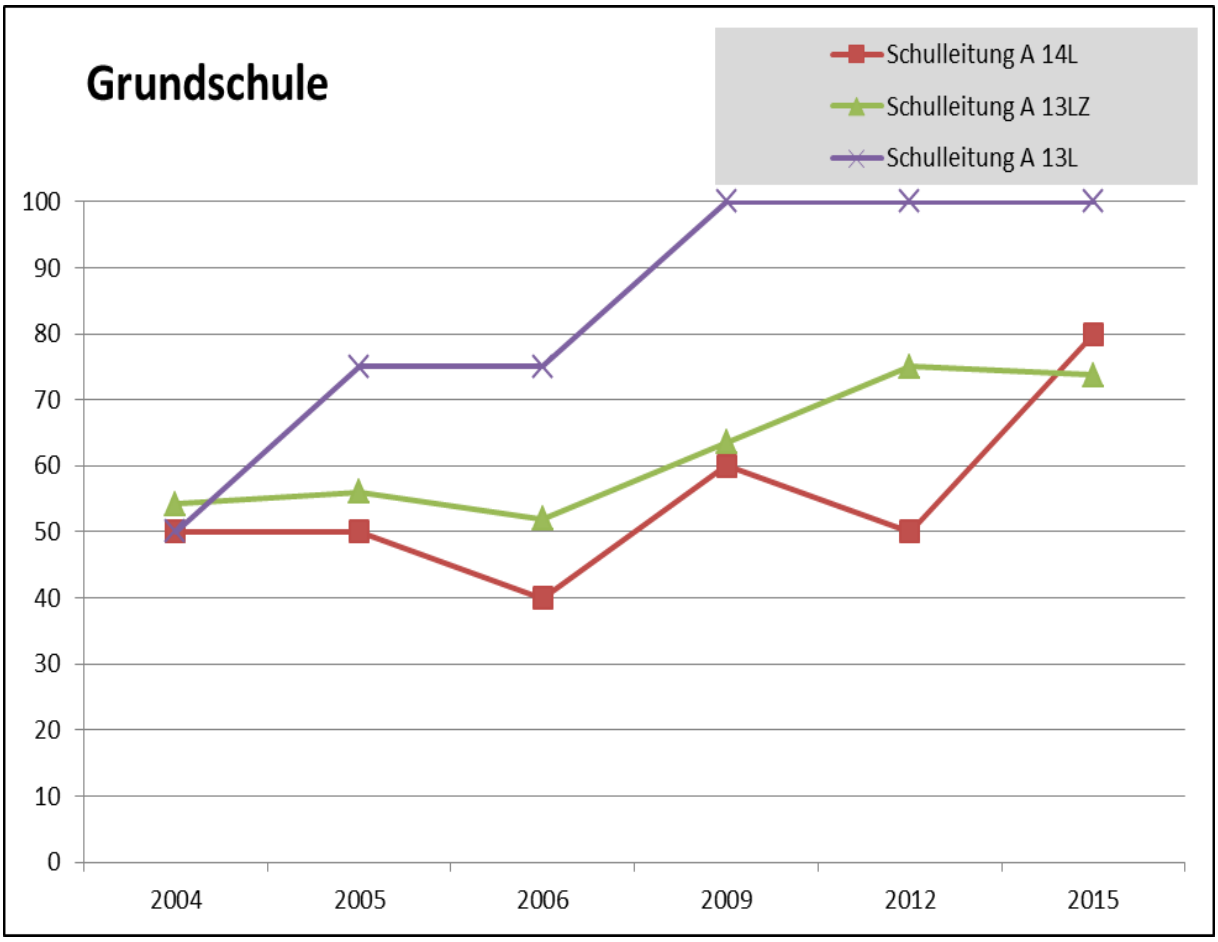
- Durch die zielgerichtete und kontinuierliche Arbeit können gleichstellungsrelevante Aspekte in den Schulen umgesetzt werden. Die Moderatorinnen können jederzeit von den Schulen unterstützend angefragt werden. Allgemein erfährt die Arbeit der AP im Kreis Kleve eine hohe Wertschätzung und Akzeptanz.
- Beratungsbedarf hat zugenommen
- Beratungserfordernis auch bei Schulleitungen
- Genderaspekte sind auch Bestandteil von KAoA

Folgende Veranstaltungen haben stattgefunden:

- Dienstbesprechungen zum Basiswissen inklusive DVE
- Veranstaltung zu Teilzeitkonzepten für kleine Grundschulen (Erarbeitung von Lösungsansätzen – Mustervereinbarungen)
- INES – Handbuch
- Schulverweigerer in Kooperation mit dem Kreisjugendamt
- Sensibilisierung der Schulleitungen für die Aufgaben der AP

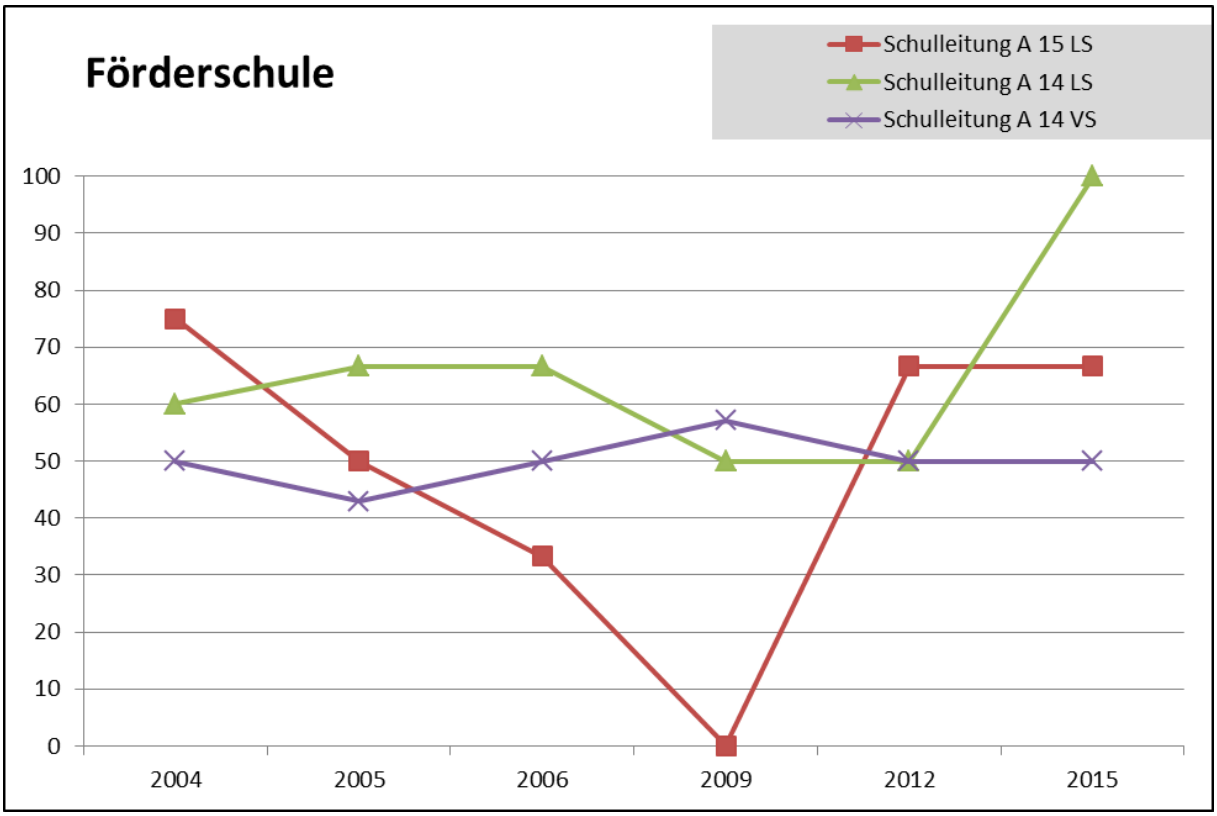
Schulamt Krefeld

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Krefeld Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 12/2004 – 12/2005 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12-2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2012
Jahr	12/ 2004	12/ 2005	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	91,5	92,1	91,5	92,3	92,7	92,9	+ 0,2
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L	50,0	50,0	40,0	60,0	50,0	80,0	+ 30,0
Schulleitung A 13LZ	54,2	56,0	52,0	63,6	75,0	73,7	- 1,3
Schulleitung A 13L	50,0	75,0	75,0	100,0	100,0	100,0	0,0
Schulleitung A 12L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V	66,7	66,7	100,0	100,0	100,0	75,0	- 25,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V	76,0	75,0	84,0	87,5	86,7	94,1	+ 7,4
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12			100,0		100,0	100,0	0,0



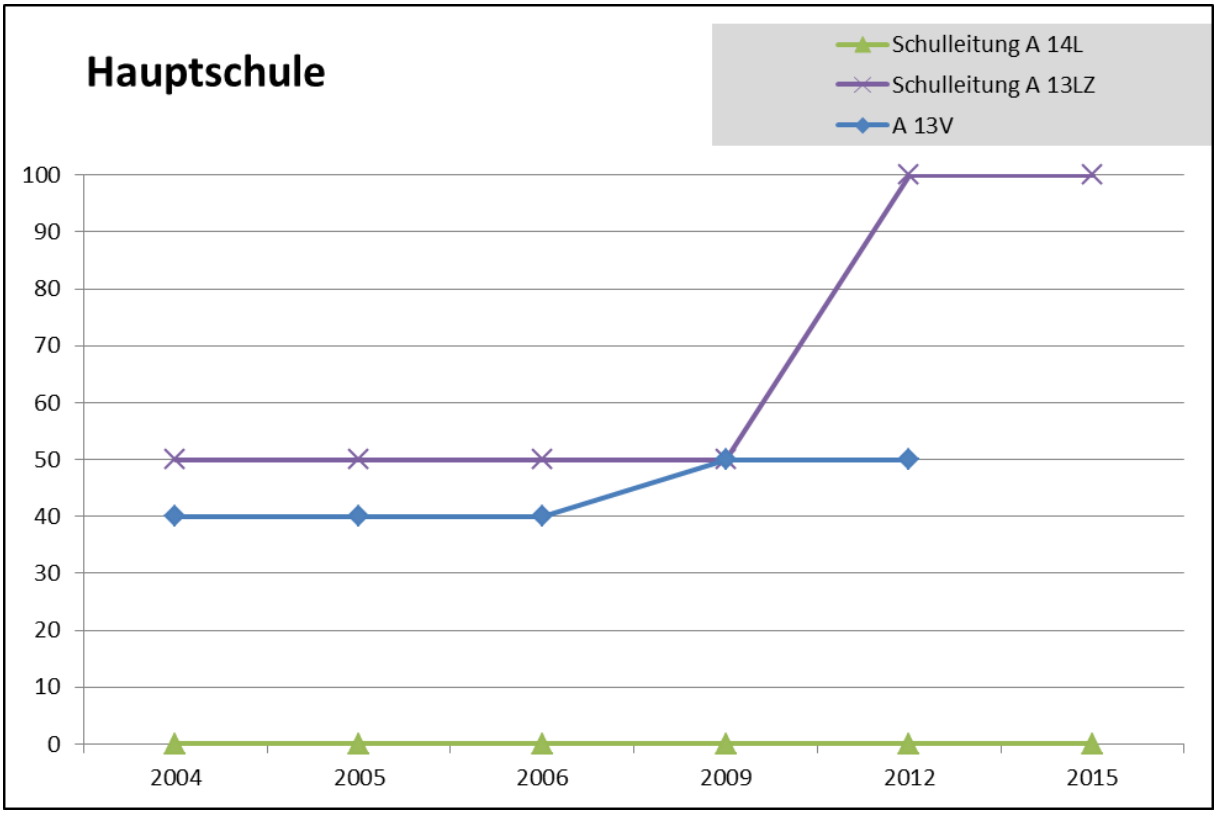
Aufgrund schulorganisatorischer Maßnahmen ist der Anteil der Schulleiterinnen in der Besoldungsgruppe A 14 deutlich gestiegen. In Relation zum Lehrerinnenanteil in Grundschulen ist der Anteil der Frauen in Leitungspositionen deutlich positiv.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Krefeld Förderschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 12/2004 – 12/2005 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2015
Jahr	12/ 2004	12/ 2005	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	81,3	80,8	81,8	81,5	81,9	82,7	+ 0,8
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 16							
A 15 LS	75,0	50,0	33,3	0,0	66,7	66,7	0,0
A 14 LS	60,0	66,7	66,7	50,0	50,0	100,0	+ 50,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V							
A 14 VS	50,0	42,9	50,0	57,1	50,0	50,0	0,0
Fachleitung A 15							
Fachleitung A 13	66,7	50,0	50,0	66,7	33,3	100,0	+ 66,7
A 15							
A 14						100,0	



Bei (fast) gleichbleibendem Gesamtanteil von Lehrerinnen in Förderschulen und Frauen in den Besoldungsgruppen A 15 ist der Anteil von Frauen in der Besoldungsgruppe A 14 herausragend angestiegen. Dies gilt auch für den Bereich der Fachleitungen in der Besoldungsgruppe A 13.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Krefeld Hauptschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 12/2004 – 12/2005 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2015
Jahr	12/ 2004	12/ 2005	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	62,6	64,0	65,5	62,3	66,8	71,8	+ 4,0
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L/A 13LZ					25,0	33,3	+ 8,3
A 14	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
A 13LZ	50,0	50,0	50,0	50,0	100,0	100,0	0,0
A 13L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V	40,0	40,0	40,0	50,0	50,0		
A 12V	33,1	66,7	100,0	66,7	66,7		
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12							
A 13 S1	100,0	66,7	50,3	50,0	50,0		



Während der Anteil von Lehrerinnen in Hauptschulen sich um vier Prozent erhöht hat, ist in den Leitungspositionen keine signifikante Änderung zu verzeichnen.

Entwicklung bei der Stellenbesetzung

Insgesamt ist festzustellen, dass der Anteil von Frauen mit leitenden Aufgaben sowohl an Grundschulen wie auch an Förderschulen stetig zunimmt. Dabei ist der Anteil der Frauen in Leitungspositionen in der Grundschule weiterhin besonders hoch. An den Förderschulen ist die Anzahl der Frauen im Bereich der Fachleitung und der Schulleitungen steigend.
Bei der Bewertung der Daten in der Schulform Hauptschule sind schulorganisatorische Veränderungen /Schließungen berücksichtigt und abzulesen.

Diese positive Entwicklung könnte zum einen der veränderten Elternzeitregelung geschuldet sein, die eine Rollenumverteilung in den Familien erleichtert, aber auch der häufigen „hausinternen" Bewerbungen auf Leitungsstellen.
Dennoch scheint die Ausübung einer Funktionsstelle für viele Lehrerinnen mit Familie als schwierig, so dass auch weiterhin an einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf – auch mit Blick auf Teilzeitmöglichkeiten - gearbeitet werden muss.

Maßnahmen der Moderatorinnen auf Schulamtsebene

Fortbildungen:
- regelmäßige Einführungsveranstaltungen für neue Ansprechpartnerinnen
- Vorstellung des 6. Frauenförderplans 2013 und Anregung zum schulinternen Austausch
- Inklusion – Heterogenität und Vielfalt in unseren Schulen
- Rechtsgrundlagen für Ansprechpartnerinnen
- Neue Aufgaben der Ansprechpartnerinnen im Rahmen der eigenverantwortlichen Schule
- Teilzeitkonzept zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf

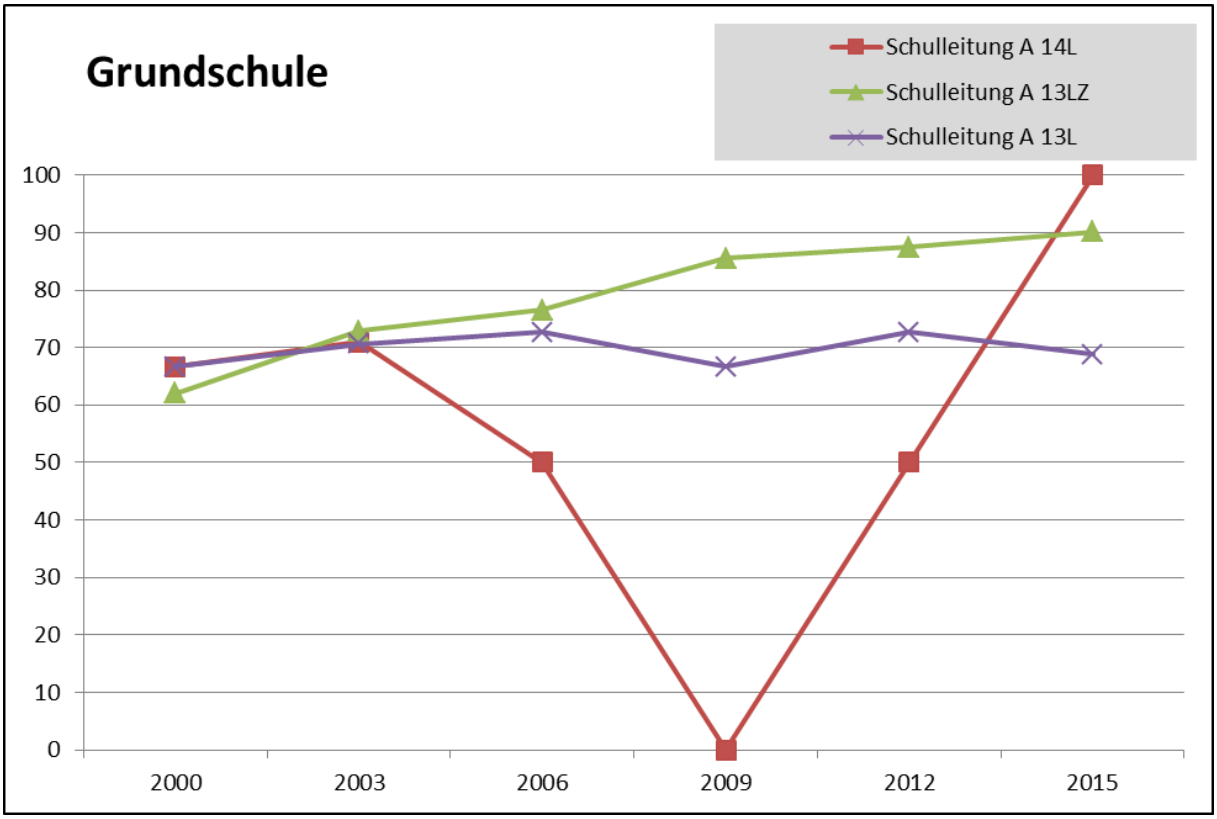
Tätigkeitsfelder der Moderatorinnen:
- Teilnahme an den Dienstbesprechungen für Moderatorinnen GL der Bezirksregierung
- Beratung und Information von Ansprechpartnerinnen in Schulen
- Fortbildungen für schulische Ansprechpartnerinnen in Krefeld und Mönchengladbach
-

Weitere Maßnahmen
- Abfrage der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen
- Austausch der Gleichstellungsbeauftragten und der Moderatorinnen
- Ermutigung zur Bewerbung von Frauen auf Beförderungsämter durch die Untere Schulaufsicht

Ausblick:
- Stärkung der Rolle der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in der Schule
- Beratung bei der Rückmeldung der Schulen zum 8. Frauenförderplan
- Mitwirkung am schulamtsinternen Arbeitskreis „Schulleitung neu im Amt" (wird neu eingeführt)

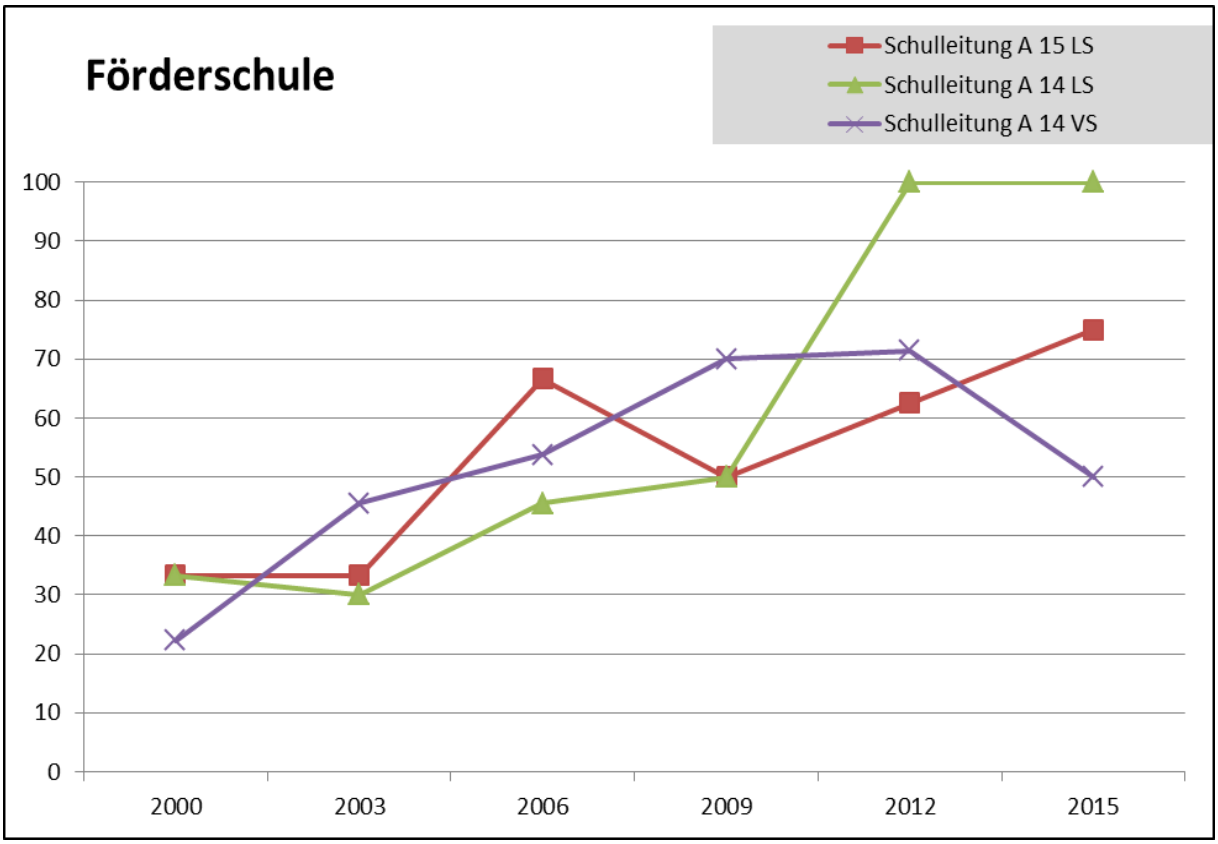
Schulamt Mettmann

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Mettmann Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 05/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12-2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2012
Jahr	05/ 2000	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen			94,2	95,1	94,6	93,6	- 1,0
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L	66,7	71,0	50,0	0,0	50,0	100,0	+ 50,0
Schulleitung A 13LZ	62,0	72,9	76,5	85,5	87,5	90,2	+ 2,7
Schulleitung A 13L	66,7	70,6	72,7	66,7	72,7	68,8	- 3,9
Schulleitung A 12L	100,0	100,0	100,0				
Stellvertretende Schulleitung A 13V	100,0	100,0	100,0	100,0			
Stellvertretende Schulleitung A 12V	84,6	89,5	95,7	88,6	95,6	93,5	- 2,1
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12			100,0	100,0	100,0	100,0	0,0



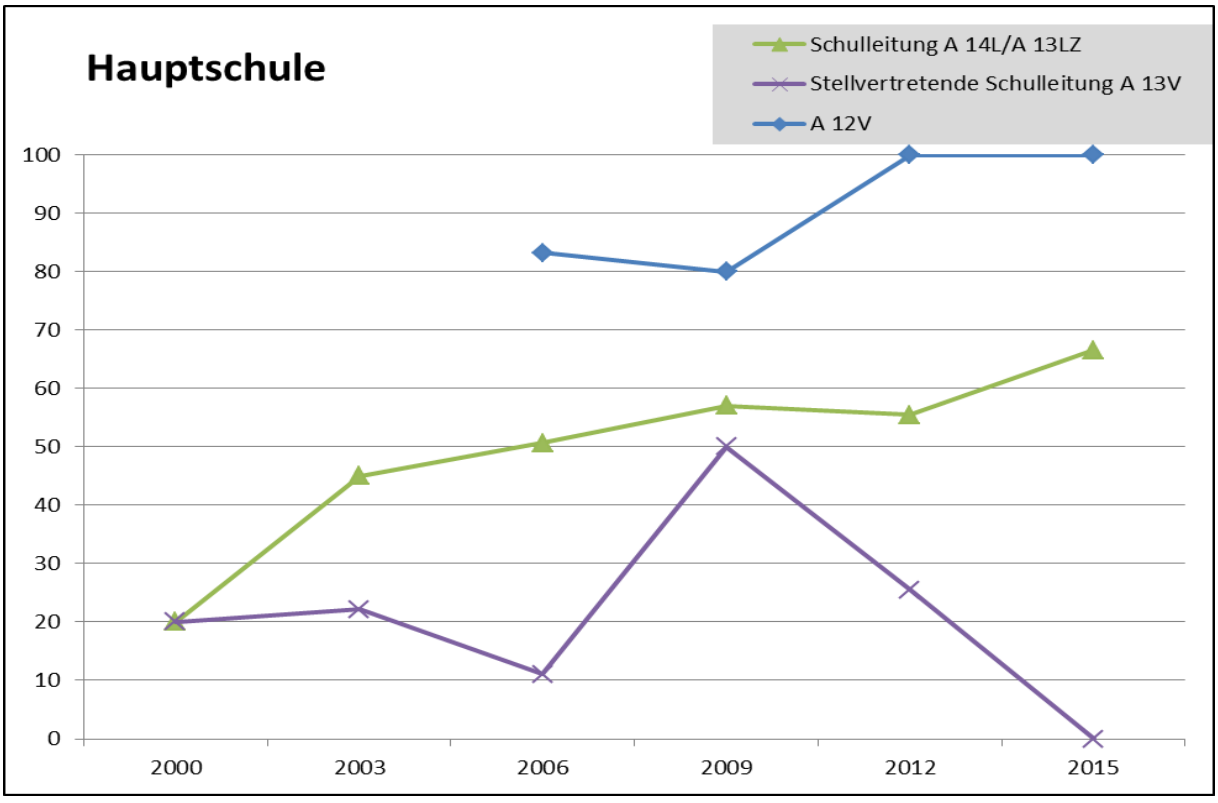
Der Anteil der Schulleiterinnen in der Besoldungsgruppe A 14L ist deutlich gestiegen. Der Anteil der Frauen in Leitungspositionen ist im Grundschulbereich insgesamt erfreulich hoch.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Mettmann Förderschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 05/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2015
Jahr	05/ 2000	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	74,0	73,8	75,7	77,8	79,4	81,0	+ 1,6
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 16							
A 15 LS	33,3	33,3	66,7	50,0	62,5	75,0	+ 12,5
A 14 LS	33,3	30,0	45,5	50,0	100,0	100,0	0,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V							
A 14 VS	22,2	45,5	53,8	70,0	71,4	50,0	- 21,4
Fachleitung A 15							
Fachleitung A 13			100,0	66,7	33,3	40,0	+ 6,7
A 15							
A 14							



Der Anteil der Lehrerinnen an den Förderschulen ist seit 2003 kontinuierlich gestiegen und liegt nun bei 81%. Auch im Bereich der Schulleitungen mit Besoldungsgruppe A15 LS ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen.
Rückläufig hingegen ist der Frauenanteil bei den stellvertretenden Schulleitungen A 14 VS.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Mettmann Hauptschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 05/2000 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2015
Jahr	05/ 2000	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	67,0	67,8	68,1	70,1	70,0	71,6	+ 1,6
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L/A 13LZ A 14 A 13LZ	20,0	45,0	50,7	57,1 55,6 66,0	55,5 40,0 75,0	66,6 0,0 100,0	+ 11,1 - 40,0 + 25,0
A 13L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V	20,0	22,2	11,1	50,0	25,5	0,0	- 25,5
A 12V			83,3	80,0	100,0	100,0	0,0
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12			100,0	100,0	80,0	0,0	- 80,0
A 13 S1			11,1	16,7	15,4	14,3	- 1,1



Während sich der Anteil der Frauen in Schulleitungspositionen in der Hauptschule kaum verändert hat, ist er bei den stellvertretenden Schulleitungen mit Besoldungsgruppe A13V und den Fachleitungen signifikant gesunken.

Entwicklung bei der Stellenbesetzung

Insgesamt ist festzustellen, dass der Anteil von Frauen mit leitenden Aufgaben sowohl an Grundschulen wie auch an Förder- und Hauptschulen zugenommen hat. Dabei ist der Anteil der Frauen in Leitungspositionen in der Grundschule weiterhin besonders hoch. Auch an den Förderschulen ist die Anzahl der Frauen im Bereich der Schulleitung steigend. Auffallend ist, dass an den Hauptschulen die Stellen der stellvertretenden Schulleiterinnen A13V und der Fachleiterinnen weggefallen sind. Bei der Bewertung dieser Daten müssen auch die Veränderungen der Schulform Hauptschule berücksichtigt werden.

Diese positive Entwicklung könnte auf der veränderten Elternzeitregelung beruhen, die eine Rollenumverteilung in den Familien erleichtert. Daneben spricht der schulamtsinterne Arbeitskreis „LauF-Lust auf Führung“ Lehrerinnen (und Lehrer) an, die sich mit den Handlungsfeldern und besonderen Aufgabenstellungen von Schulleitung vor einer möglichen Bewerbung auseinandersetzen wollen.
Dennoch erweist sich die Ausübung einer Funktionsstelle für viele Lehrerinnen mit Familie als besonders schwierig, so dass auch weiterhin an einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf gearbeitet werden sollte.

Maßnahmen der Moderatorinnen auf Schulamtsebene

Fortbildungen:
- regelmäßige Einführungsveranstaltungen für neue Ansprechpartnerinnen
- Migration – Auseinandersetzung mit der Jungen-/Mädchenrolle, Hintergründe für interkulturelle Konflikte
- Vorstellung des 6. Frauenförderplans 2013
- Inklusion – Heterogenität und Vielfalt in unseren Schulen
- Rechtsgrundlagen für Ansprechpartnerinnen mit Fallbeispielen
- Veränderte Aufgaben der Ansprechpartnerinnen im Rahmen der eigenverantwortlichen Schule
- Geschlechterunterschiede in der Schule – theoretische Hintergründe und praktische Beispiele
- Teilzeitkonzept zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf

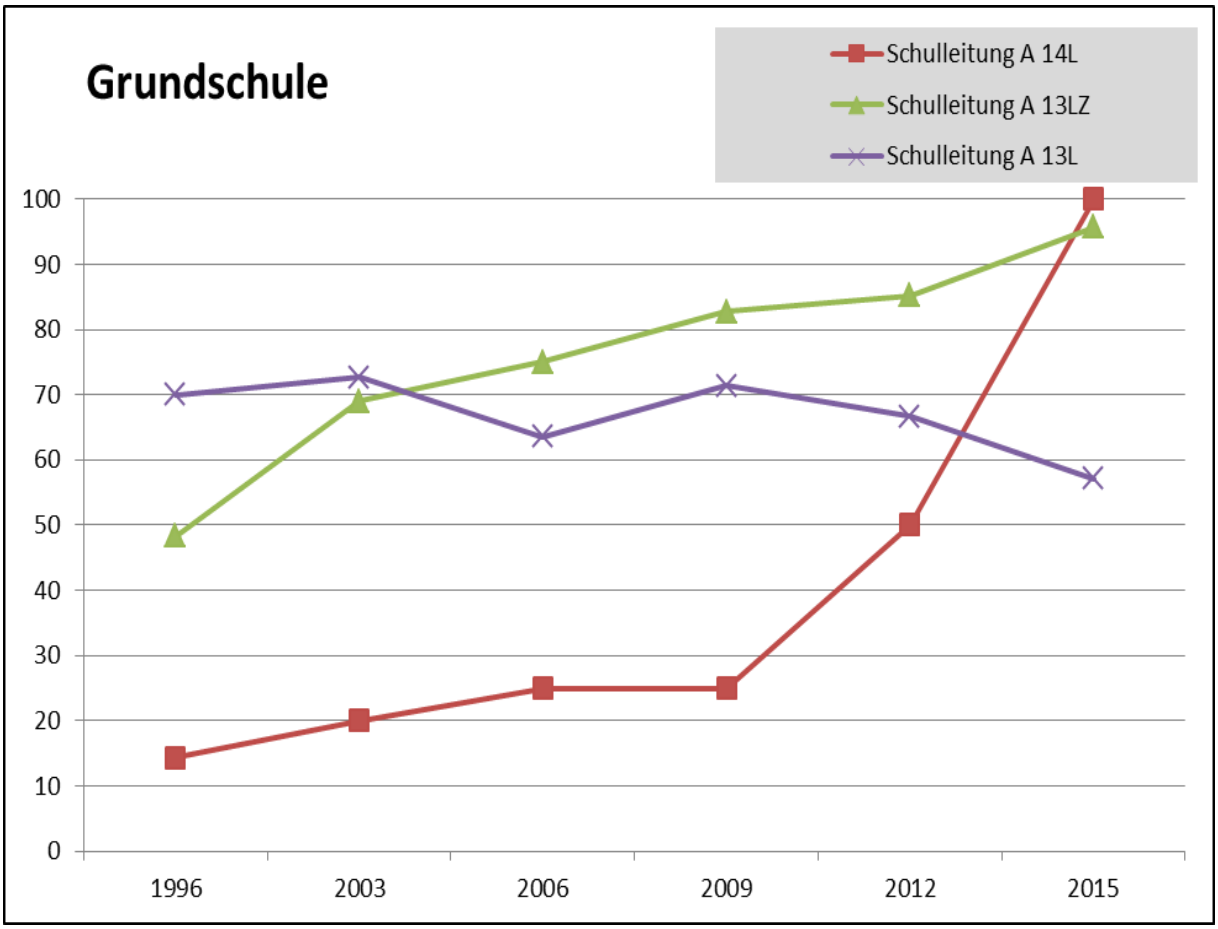
Tätigkeitsfelder der Moderatorinnen:
- Teilnahme an den Dienstbesprechungen für Moderatorinnen GL der Bezirksregierung
- Teilnahme an Personalauswahlverfahren im Schulamt
- Beratung und Information von Ansprechpartnerinnen per E-Mail und Telefon

Weitere Maßnahmen im Schulamt des Kreises Mettmann:
- Jährliche Abfrage der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen
- Regelmäßiger Austausch der Gleichstellungsbeauftragten und der Moderatorinnen
- Ermutigung zur Bewerbung von Frauen auf Beförderungsämter durch die Untere Schulaufsicht
- Beratung von Schulleiterinnen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Beratung der Schulen zum Einsatz von Lehrkräften unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ausblick:
- Stärkung der Rolle der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in ihrer Schule
- Beratung bei der Rückmeldung der Schulen zum 7. Frauenförderplan
- Mitwirkung am schulamtsinternen Arbeitskreis „Schulleitung neu im Amt“

Schulamt Mönchengladbach

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Mönchengladbach Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 05/96 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12-2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2012
Jahr	05/ 1996	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen			89,5	90,7	91,2	90,7	- 0,5
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L	14,3	20,0	25,0	25,0	50,0	100,0	+ 50,0
Schulleitung A 13LZ	48,3	69,0	75,0	82,8	85,2	95,7	+ 10,5
Schulleitung A 13L	70,0	72,7	63,6	71,4	66,7	57,1	- 9,6
Schulleitung A 12L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V	25,0	60,0	50,0	66,7	100,0		
Stellvertretende Schulleitung A 12V	87,0	77,3	83,3	81,3	87,5	93,3	+ 5,8
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12	57,6	60,0	63,6	70,0	72,7	87,5	+ 14,8

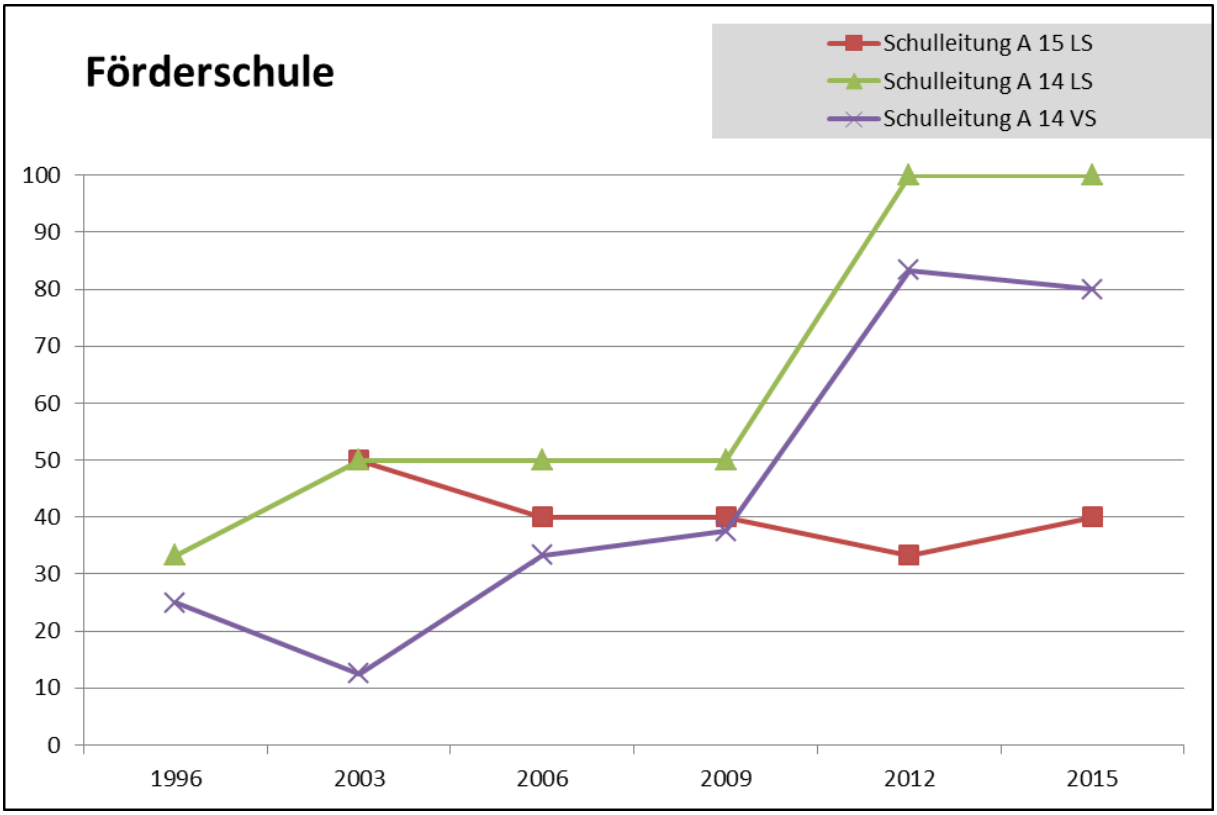


Mit einer Schwankung von -0,5%-Punkten der Frauen im Lehramt der Grundschule zeigt sich der Anteil der Frauen im Zeitraum von 2012 bis 2016 mit etwa 91% stabil.

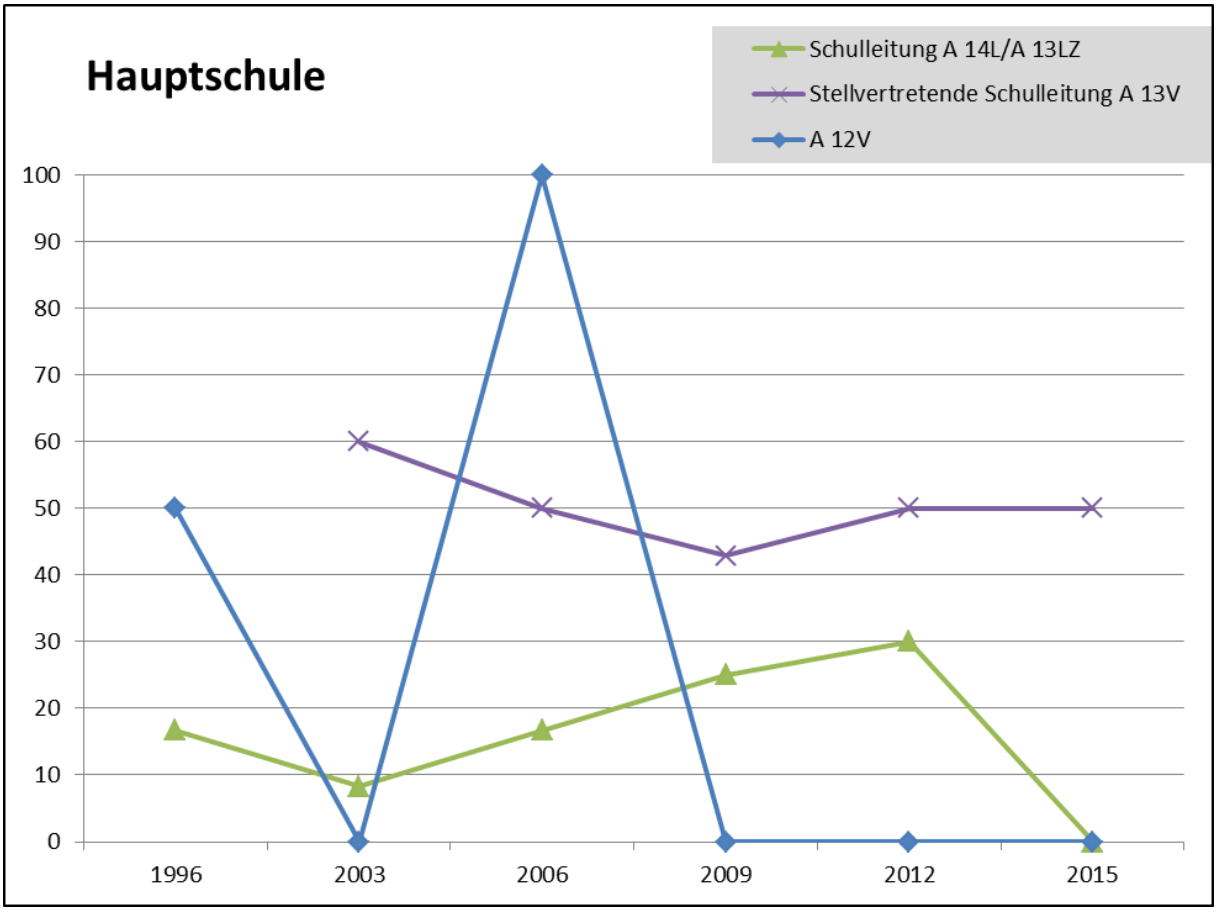
Die beiden Schulleitungsstellen mit der Besoldung A 14 sind aktuell von Frauen besetzt (Steigerung um 50%-Punkte). In der Besoldungsgruppen A 13 LZ ist der Frauenanteil um 10,5% gestiegen und liegt jetzt bei 95,7%. Der Anteil der Leitungsstellen in der Gruppierung A 13 ist insgesamt zurückgegangen als Folge der Bildung von Grundschulverbünden und Schließung von kleinen Grundschulen. Dementsprechend ist hier auch der Anteil der Frauen auf diesen Positionen gesunken.
Im aktuellen Berichtszeitraum ist innerhalb der Besoldungsgruppe der stellvertretenden Schulleitungen A 12 der Anteil von Frauen wiederum 5,8%-Punkte gestiegen und liegt jetzt bei 93,3%.
Insgesamt überschreitet der Anteil der Frauen in Leitungspositionen der Besoldungsgruppen A14, A13 und A12 FN mit 100%, 95,7% und 93,3% erstmalig den Anteil von Frauen im Lehramt der Grundschule insgesamt (90,7%).
Im Bereich Fachleitung ist der Anteil der Frauen um 14,8% gestiegen und liegt nun bei 87,5%. Somit nähert sich dieser Wert deutlich dem Anteil der Frauen im Lehramt Grundschule.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Mönchengladbach Förderschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 05/96 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2015
Jahr	05/ 1996	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen			74,6	74,2	75,8	79,1	+ 3,3
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 16							
A 15 LS		50,0	40,0	40,0	33,3	40,0	+ 6,7
A 14 LS	33,3	50,0	50,0	50,0	100,0	100,0	0,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V							
A 14 VS	25,0	12,5	33,3	37,5	83,3	80,0	- 3,3
Fachleitung A 15							
Fachleitung A 13		50,0	66,6	33,3	0,0	0,0	0,0
A 15							
A 14				0,0	0,0	0,0	0,0

Der Anteil der Lehrerinnen im Förderschulbereich liegt bei 79,1% und ist damit im Vergleich zu 2012 um 3,3%-Punkte gestiegen.
Der Anteil der Stelleninhaberinnen im Bereich der Schulleitungsstellen A 15 liegt nach einem Anstieg von 6,7% wieder bei 40%, was jedoch nicht dem Anteil der Frauen in der Schulform entspricht. Im Bereich der A 14 Schulleitungsstellen sind alle Leitungsstellen mit Frauen besetzt.
Der Anteil der Stellen im Bereich der stellvertretenden Schulleitungen, der mit Frauen besetzt ist, liegt bei 80% und entspricht in etwa dem Anteil von Frauen in dieser Schulform. Nach wie vor sind in Mönchengladbach keine weiblichen Lehrkräfte in der Fachleitung tätig.



Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Mönchengladbach Hauptschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 05/96 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2015
Jahr	05/ 1996	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen			59,4	59,3	60,9	60,4	- 0,5
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L/A 13LZ A 14 A 13LZ	16,7	8,3	16,7	25,0 14,3 40,0	30,0 0,0 60,0	0,0 0,0 0,0	- 30,0 0,0 - 60,0
A 13L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V		60,0	50,0	42,9	50,0	50,0	0,0
A 12V	50,0	0,0	100,0		0,0	0,0	0,0
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K		100,0	50,0	100,0			
Fachleitung A 12					100,0		
A 13 S1		33,3	33,3	40,0	45,5	70,0	+ 24,5



Die Schulform Hauptschule unterliegt aktuell vielfachen Veränderungen. Durch die demographische Entwicklung und das Schulformwahlverhalten der Eltern sind die Schülerzahlen an den Hauptschulen im Berichtszeitraum weiter gesunken. Dies führte ebenso wie die Neubildungen anderer Schulformen der Sekundarstufe I zu weiteren Schließungen von Hauptschulen.
Im Rahmen dieser Veränderungen haben viele Rektorinnen und Konrektorinnen aus der Schulform Hauptschule Leitungs- und Funktionsstellen an anderen Schulen der Sekundarstufe übernommen. Auch vor diesem Hintergrund müssen die Veränderungen in der Schulform Hauptschule gesehen werden.
Im Berichtszeitraum ist der Anteil der Frauen im Lehramt der Hauptschule um 0,5%-Punkte unwesentlich gesunken und liegt aktuell bei 60,4%.
Der Anteil von Frauen in der Funktion der Konrektorin ist gleich geblieben. Der Anteil der Frauen in der Funktion der Schulleiterin ist massiv gesunken und liegt bei 0% von insgesamt 3 Stellen. Analog zur Schließung einiger Systeme sind die Stelleninhaberinnen (Rektorinnen, teilweise auch Konrektorinnen) in Funktionsstellen anderer Schulformen gewechselt.
Der Anteil der Frauen in der Besoldungsgruppe A 13 S1 ist mit 24,5%-Punkten deutlich gestiegen und liegt jetzt bei insgesamt 70% (7 von 10 Stellen) und ist damit deutlich höher als der Anteil der Frauen in der Schulform Hauptschule insgesamt.

Schulfachliche Bilanz

Die Moderatorin für Gleichstellung im Schulamt berät in erster Linie die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den Schulen. In regelmäßigen Abständen werden die Ansprechpartnerinnen zu Dienstbesprechungen und auch Fortbildungen eingeladen. Die Gleichstellungsbeauftragte im Schulamt und die Moderatorin für Gleichstellung tauschen sich regelmäßig über die aktuelle Rechtslage und die geplanten Maßnahmen aus.

Die Dienstbesprechungen und Fortbildungen orientieren sich inhaltlich an den Bedürfnissen der Ansprechpartnerinnen in den Schulen. In den vergangenen Jahren wurde vor allem zu den folgenden Schwerpunkten gearbeitet:

- Einführungsveranstaltungen für neue Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen
- Vorstellung der neuen Rechtsgrundlagen im Personalrecht (Einstellungsverfahren, Teilzeit)
- Vorstellung des Frauenförderplans, Unterstützung beim Umgang mit den Rückmeldebögen
- Jungen- und Mädchenförderung in Schule
- „Jungenarbeit“
- „Zickenkrieg“
- Reflexive Koedukation

Die Veranstaltungen sind stets so angelegt, dass genügend Zeit für einen kollegialen Austausch der Ansprechpartnerinnen und Beratung bleibt.

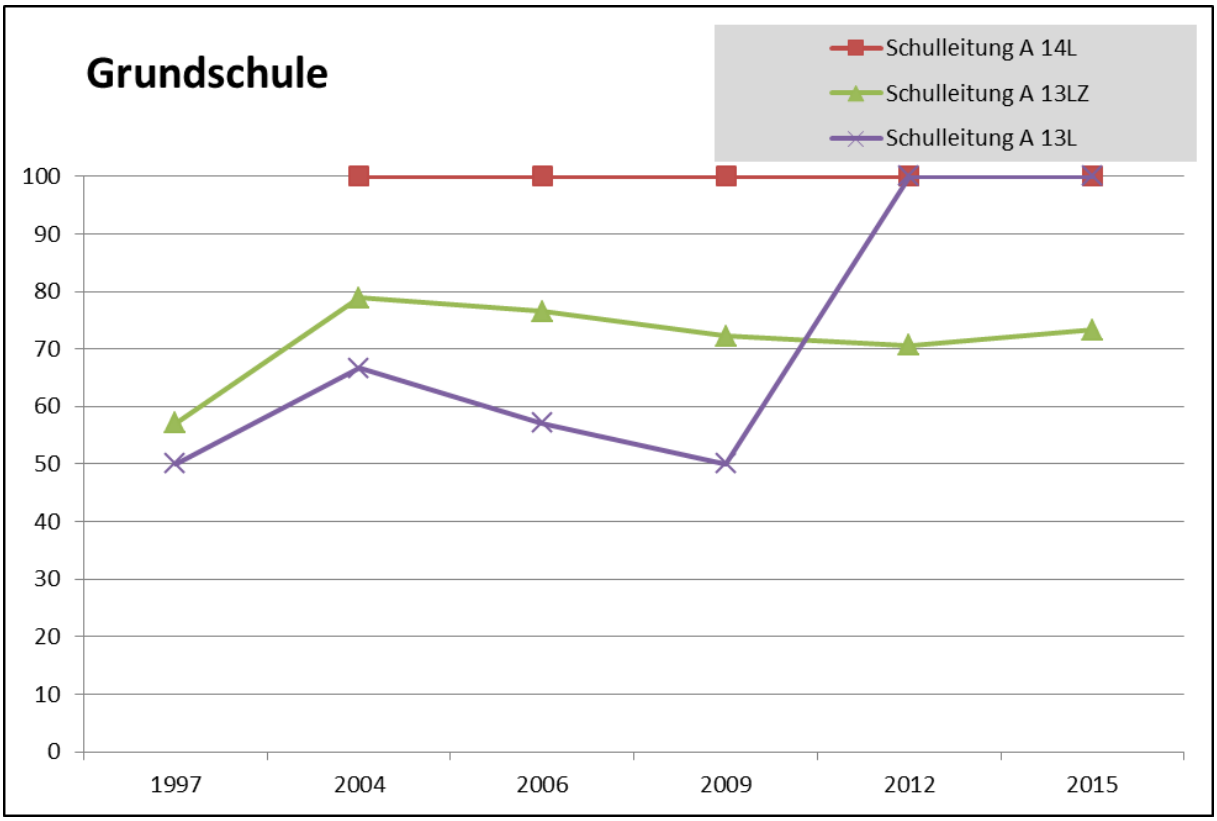
Darüber hinaus steht die Moderatorin auch für Beratung per Telefon und E-Mail zur Verfügung. So kann auf Nachfragen zu Einstellungsverfahren, Teilzeitarbeit, Stundenplangestaltung, gendergerechter Sprache und Vermittlung von Fortbildungen an einzelnen Schulen schnell reagiert werden.
Auch außerhalb der Dienstbesprechungen und Fortbildungen stellt die Moderatorin Infopapiere für die Ansprechpartnerinnen zusammen, die sie per Mail versendet.

Auch die Beratung der Schulaufsicht sowie die Teilnahme an Vorauswahl- und Einstellungsgesprächen bei „schulamtsscharfen“ Einstellungen gehören zum Aufgabenkatalog der Moderatorin.

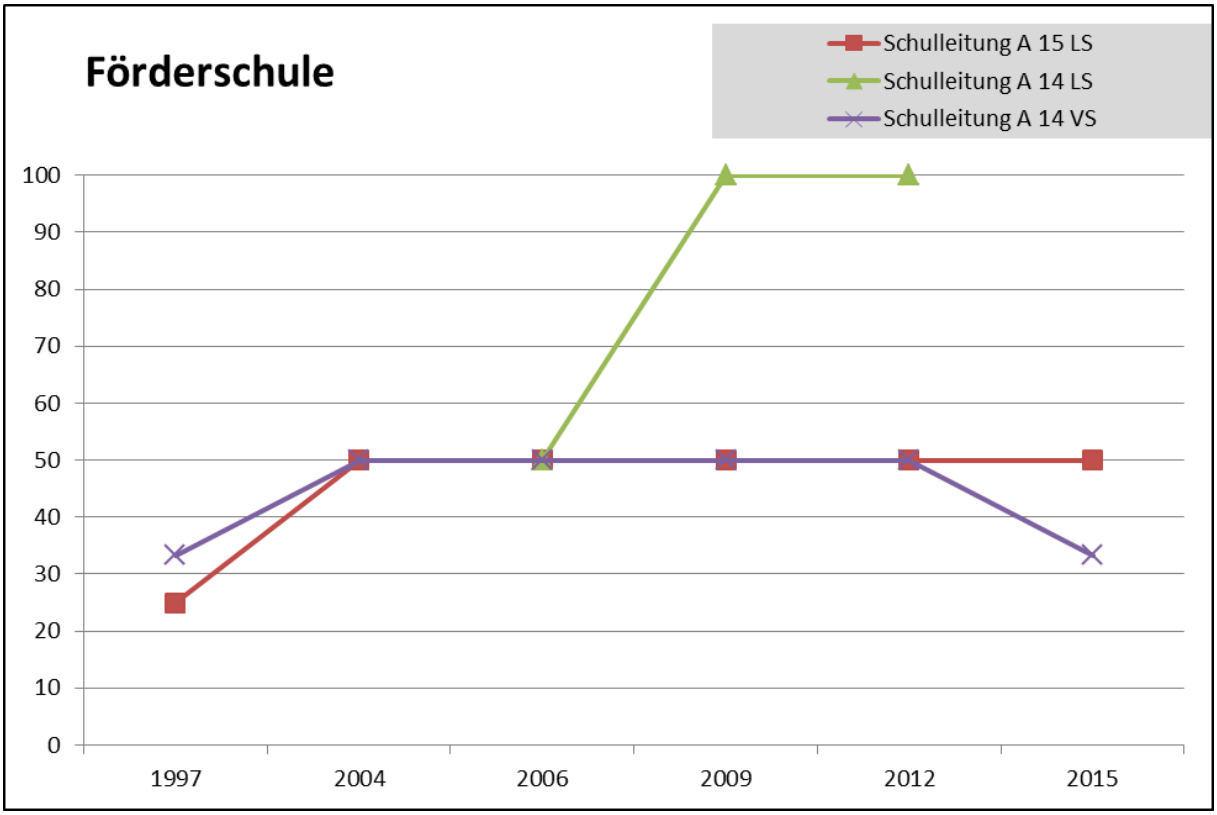
Durch die Dienstbesprechungen und Fortbildungen sind die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellung an den Schulen bezüglich ihres Aufgabenbereichs auf dem aktuellen Kenntnisstand.
Darüber hinaus stellt auch die persönliche Beratung durch die Moderatorin und die regelmäßige Weiterleitung von aktuellen und wichtigen Informationen eine wertvolle Hilfe dar. Um diesen Standard erhalten zu können, ist die Arbeit der Moderatorinnen, die durch die Bezirksregierung regelmäßig gestützt werden, unerlässlich.

Schulamt Mülheim

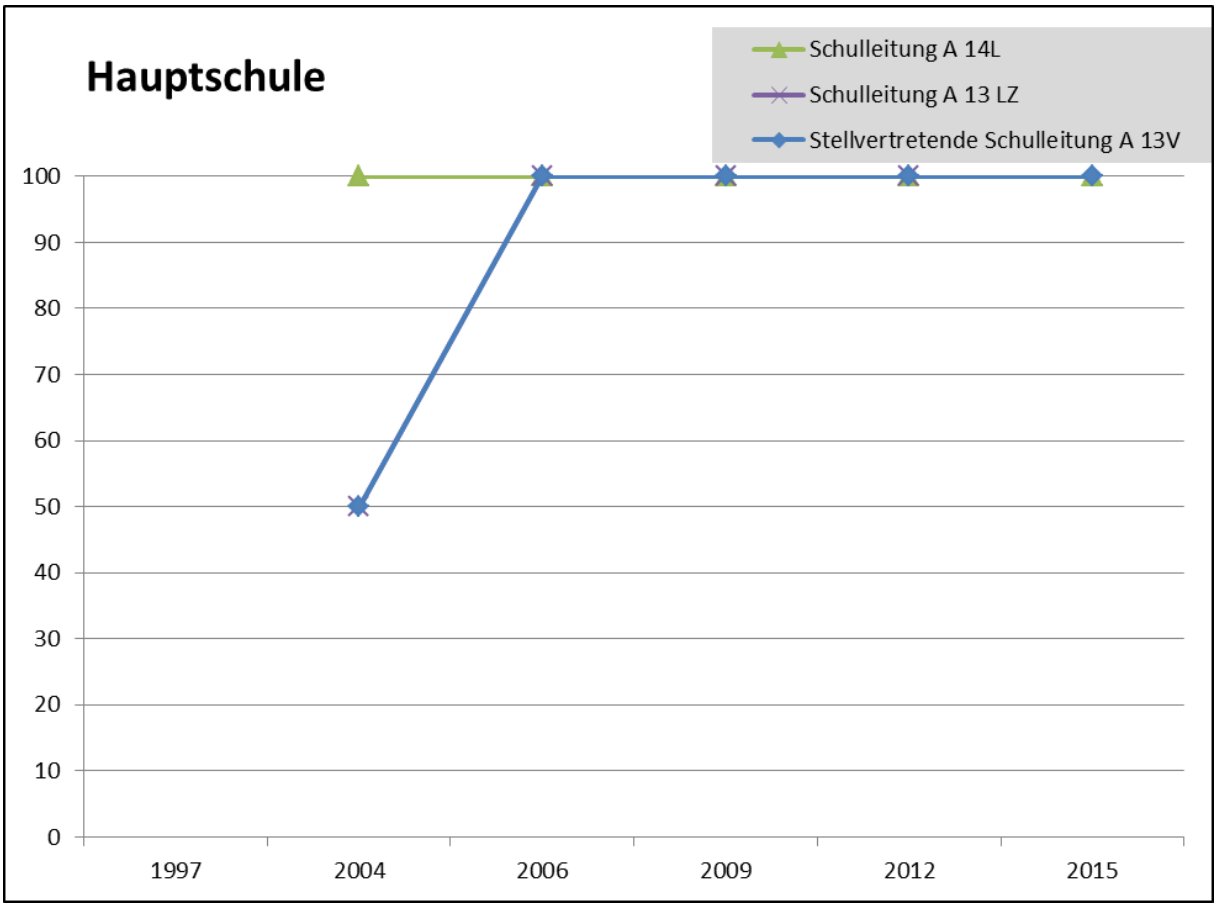
Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Mülheim Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 10/97 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12-2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2012
Jahr	10/ 1997	12/ 2004	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	88,6	92,1	93,0	91,8	91,9	91,6	- 0,3
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
Schulleitung A 13LZ	57,1	78,9	76,5	72,2	70,6	73,3	+ 2,7
Schulleitung A 13L	50,0	66,7	57,1	50,0	100,0	100,0	0,0
Schulleitung A 12L			73,1				
Stellvertretende Schulleitung A 13V	50,0	50,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V	85,7	80,0	81,3	71,4	80,0	90,9	+ 10,9
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12		100,0	100,0	75,0	80,0	50,0	- 30,0



Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Mülheim Förderschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 10/97 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2015
Jahr	10/ 1997	12/ 2004	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	72,9	76,5	79,2	79,4	75,8	76,7	+ 0,9
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 16							
A 15 LS	25,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	0,0
A 14 LS			50,0	100,0	100,0		
Stellvertretende Schulleitung A 15V							
A 14 VS	33,3	50,0	50,0	50,0	50,0	33,3	- 16,7
Fachleitung A 15							
Fachleitung A 13		50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	0,0
A 15							
A 14							



Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Mülheim Hauptschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 10/97 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2015
Jahr	10/ 1997	12/ 2004	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	53,2	61,8	62,9	61,2	65,1	71,2	+ 6,1
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L/A 13LZ A 14 A 13LZ		100,0 50,0	100,0 100,0	100,0 100,0	100,0 100,0	100,0	0,0
A 13L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V		50,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
A 12V		100,0	100,0	0,0	0,0		
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 13		100,0	100,0	100,0		100,0	
A 13 S1				0,0	0,0	50,0	+ 50,0



Maßnahmen und Ziele für die Moderation in Gleichstellungsfragen im Schulamt für die Stadt Mülheim an der Ruhr

Im August 2014 wechselte die Moderatorin für Gleichstellungsfragen.

Moderatorinnentreffen – Input zu rechtlichen Rahmenbedingungen
Referenzrahmen Schulqualität
Entwicklung eines Medienkonzeptes – Genderaspekte in der Medienbildung

Moderation der **Fortbildungen für Ansprechpartnerinnen im Schulamt Mülheim**

Für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen wurden innerhalb des Berichtszeitraumes in regelmäßigen Dienstbesprechungen vielfältige Arbeitsthemen angeboten. Es fand weiterhin pro Schulhalbjahr eine Veranstaltung für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen statt. Bei der Auswahl der Themen werden Wünsche der Teilnehmerinnen berücksichtigt. Weiterhin fanden Einzel- und Gruppenberatungen durch die Moderatorin statt. (Nachfragen der AP zu den Bereichen: u.a. schulscharfe Einstellungen, Teilzeit, Stundenplangestaltung, gendergerechte Sprache, Vermittlung von Fortbildungen, Schwerbehinderung)
Weiterleiten von Artikeln, Fortbildungsangeboten, Medien und Informationen an die Ansprechpartnerinnen, gemeinsamer Austausch

Inhaltliche Themen der Dienstbesprechungen und Fortbildungen waren:

Vorstellung des Frauenförderplans
Veranstaltung zum Referenzrahmen Schulqualität
Fortbildung für neue Ansprechpartnerinnen:
Das Aufgabenfeld der Ansprechpartnerinnen
Personalrecht
Aufgabe und Rolle der Ansprechpartnerinnen

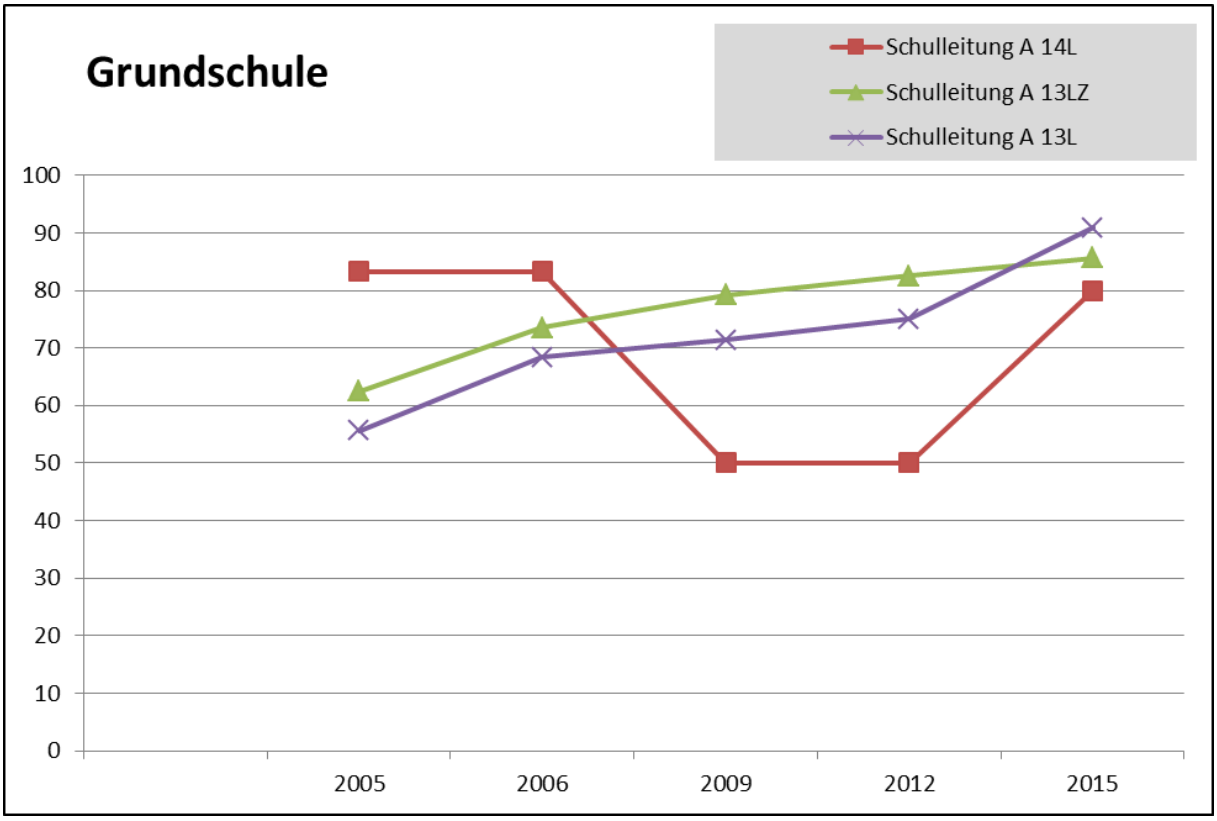
Fortbildung zum Thema „Teilzeit“ und Beurlaubung – Austausch von schulischen Konzepten, Rechtsfragen, Umgang mit Schwierigkeiten bei der Umsetzung

Ausblick auf die weitere Arbeit:

Jungen und Mädchenarbeit in der Schule
Leseförderung / Leseprojekte
MINT
Mädchen und Jungengruppen und Angebote im Rahmen der Betreuung
Fortbildung zum Thema „Jungenprojekte in der Schule“
Mädchen und Jungen fördern und fordern – Forder- und Förderkonzept unter Berücksichtigung des Genderaspektes

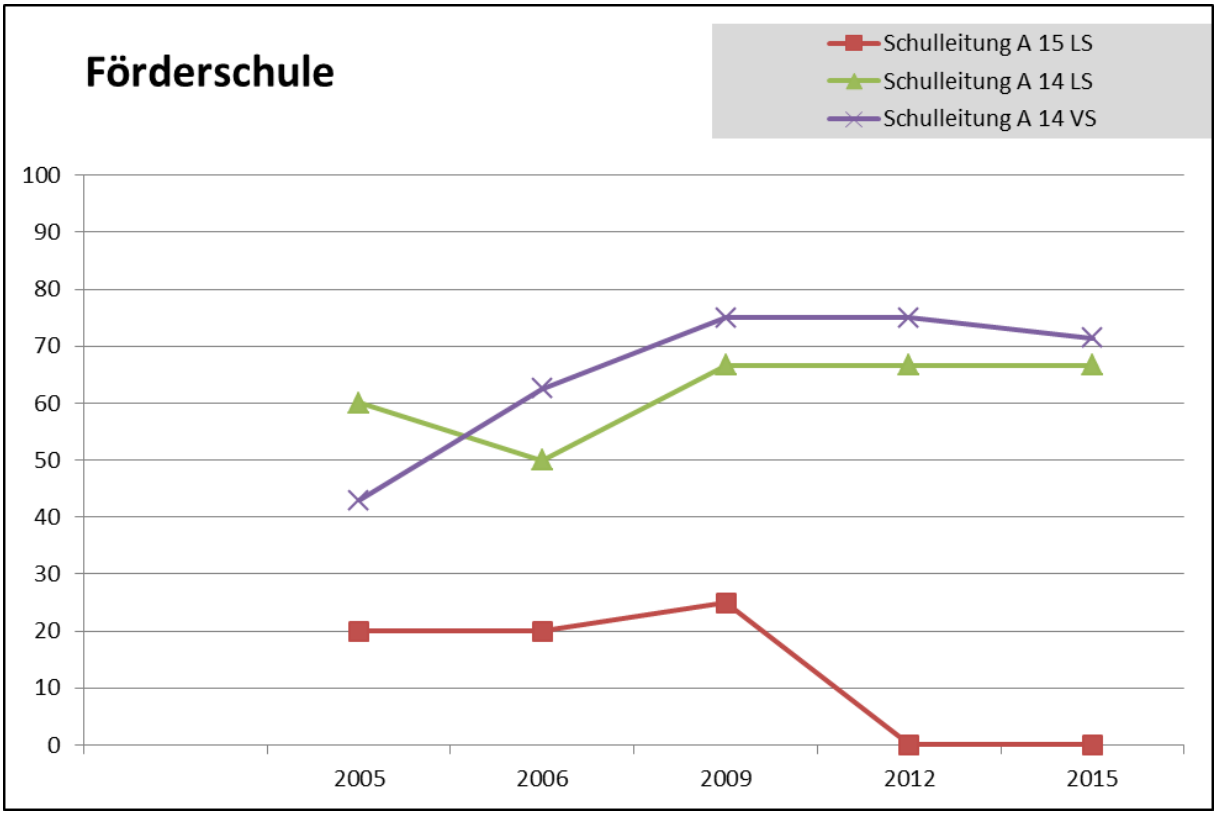
Schulamt Neuss

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Neuss Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 01/2005 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12-2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2012
Jahr		01/ 2005	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		92,5	93,1	92,9	93,1	93,2	+ 0,1
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L		83,3	83,3	50,0	50,0	80,0	+ 30,0
Schulleitung A 13LZ		62,5	73,5	79,2	82,5	85,7	+ 3,2
Schulleitung A 13L		55,6	68,4	71,4	75,0	90,9	+ 15,9
Schulleitung A 12L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V		66,7	75,0	100,0	100,0	80,0	- 20,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V		89,2	82,4	89,3	87,1	88,0	+ 0,9
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K					100,0	100,0	0,0
Fachleitung A 12		75,0	80,0	88,8	100,0	88,9	- 11,1



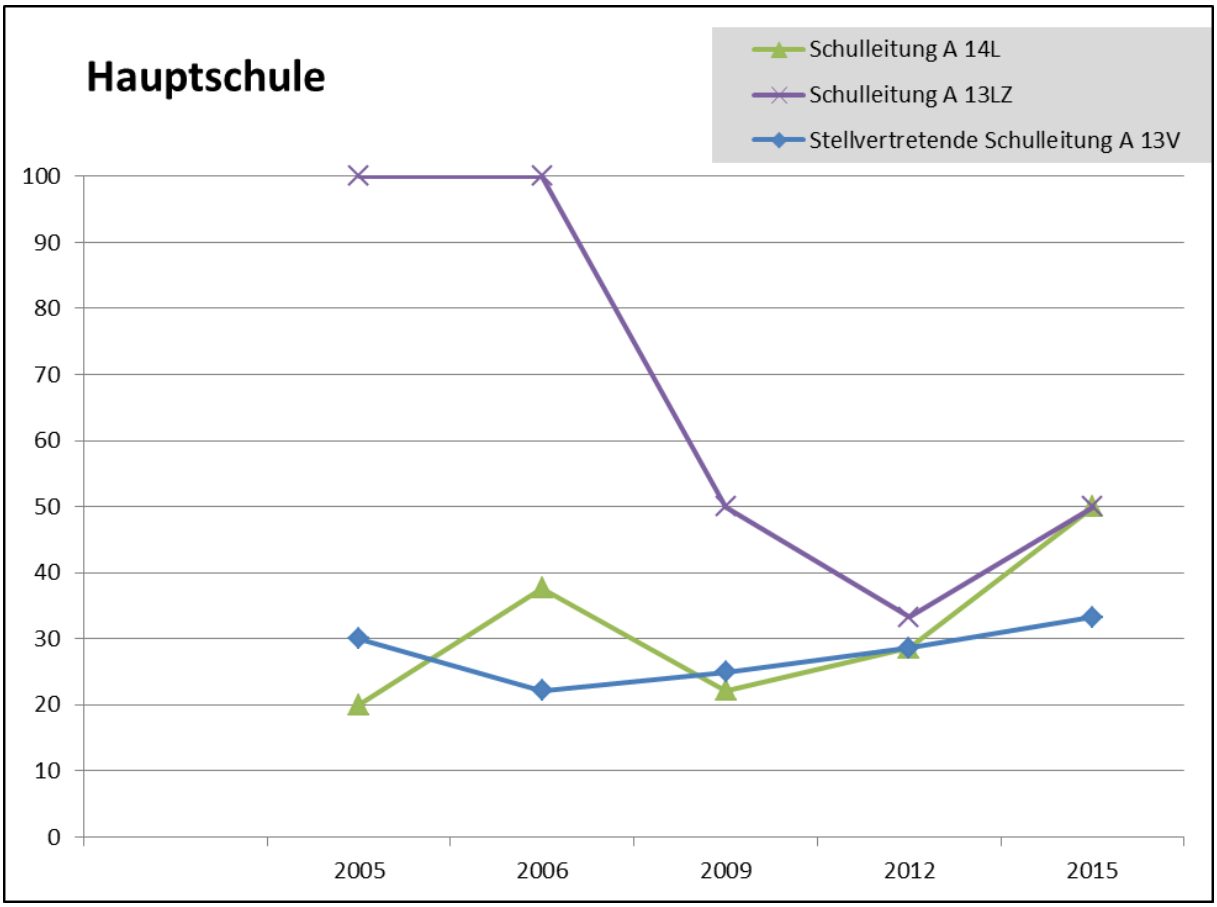
Im Rhein-Kreis Neuss steigt die Anzahl der weiblichen Kolleginnen in Schulleitung weiter. Dies ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass es vor allem in den Grundschulen vorwiegend weibliche Lehrkräfte gibt. Weiterhin reduziert sich die Anzahl der A14-Stellen in den Grundschulen wegen der zurückgehenden Schülerzahlen.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Neuss Förderschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 01/2005 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2015
Jahr		01/ 2005	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		75,4	73,9	74,3	73,1	75,6	+ 2,5
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 16							
A 15 LS		20,0	20,0	25,0	0,0	0,0	0,0
A 14 LS		60,0	50,0	66,7	66,7	66,7	0,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V							
A 14 VS		42,9	62,5	75,0	75,0	71,4	- 3,6
Fachleitung A 15							
Fachleitung A 13				0,0	0,0	0,0	0,0
A 15							
A 14							



In den Förderschulen gibt es seit 2012 wenig Veränderungen.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Neuss Hauptschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 01/2005 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2015
Jahr		01/ 2005	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		60,7	61,6	62,7	62,4	66,7	+ 4,3
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L/A 13LZ					25,0	50,0	+ 25,0
A 14		20,0	37,7	22,2	28,6	50,0	+ 21,4
A 13LZ		100,0	100,0	50,0	33,3	50,0	+ 16,7
A 13L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V		30,0	22,2	25,0	28,6	33,3	+ 4,7
A 12V		0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	+ 100,0
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12			100,0	100,0	100,0		
A 13 S1		33,3	22,2	30,0	33,3	44,4	+ 11,1



In den Hauptschulen gibt es seit 2012 einen Aufwärtstrend in den Leitungsstellen.

Aufgaben der Moderatorin für Gleichstellung im Schulamt

Am Ende des Schuljahres 2015/16 ging die bisherige Moderatorin für Gleichstellungsfragen in den Ruhestand. Die Nachfolge wird zum nächsten Schuljahr geklärt.

Ende Mai letzten Jahres fand in Abstimmung mit dem Schulamt im RKN die letzte Dienstbesprechung mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den Schulen im Rhein-Kreis Neuss statt. Im Rahmen dieser Veranstaltungen wurde die Planung der Maßnahmen zur Gleichstellung gemeinsam mit den Ansprechpartnerinnen durchgeführt.

Arbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten im Rhein-Kreis Neuss

Es fanden und finden auch zukünftig regelmäßige Absprachen mit der Gleichstellungsbeauftragten im Schulamt statt, um über Maßnahmen zur Frauenförderung fortlaufend zu beraten.
Dazu gehören

- die Werbung von Frauen zur Besetzung von Funktionsstellen in Grund-, Haupt- und Förderschulen
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die sich besonders bei Schulleitungsmitgliedern als sehr schwierig darstellt
- die Kooperation mit dem Kompetenzteam im Rhein-Kreis Neuss bezüglich eines Fortbildungsangebotes zum Thema "geschlechter-bewusste Schule", "unterschiedliche Lernweisen bei Jungen und Mädchen" und bezüglich neuerer Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung.
- die Jungenförderung
- der geschlechtergetrennte Unterricht

Arbeit der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den Schulen

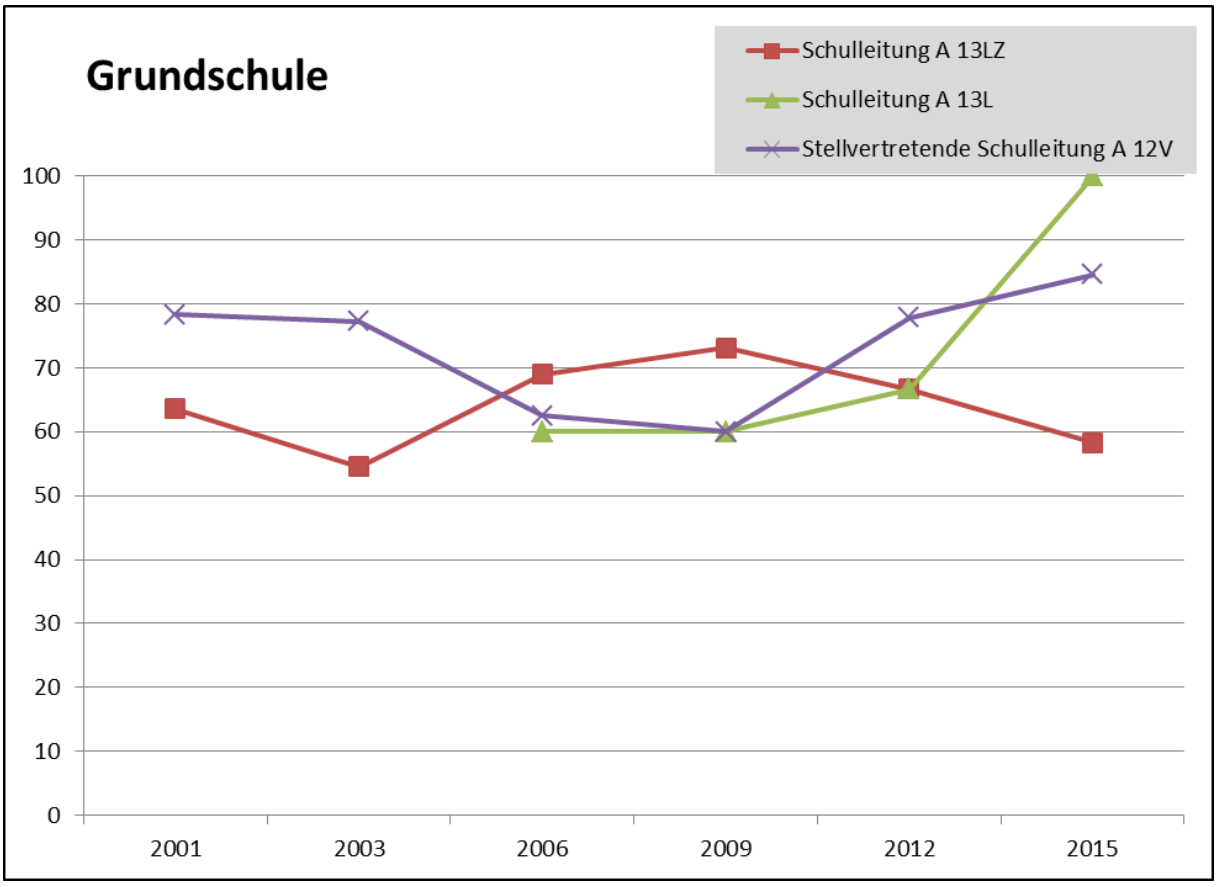
- Information des gesamten Kollegiums bezüglich neuer Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung im Rahmen von Dienstbesprechungen
- Beratung der Schulleitungen zu Fragen der Gleichstellung und Gender Mainstreaming
- Beratung zum "familienfreundlichen" Einsatz von Lehrkräften, vor allem von Teilzeitkräften sowie deren Entlastung
- Initiierung einer Steuergruppe zur Schulprogrammentwicklung mit dem Ziel Fragen des Gender Mainstreaming in die schulinternen Curricula einzubeziehen

Weitere Aktivitäten im Schulamt des RKN

- Einsatz von Teilzeitlehrkräften wohnortnah mit dem Ziel der Vereinbarkeit von Schule und Beruf
- Information der Schulleitungen im Rahmen von Schulleiterdienstbesprechungen zur o.g. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch zu allen Gleichstellungsfragen
- Persönliche Gespräche mit weiblichen Lehrkräften mit dem Ziel zu Bewerbungen auf Funktionsstellen zu motivieren; hierzu gibt es gesonderte Fortbildungsmaßnahmen in Kooperation mit dem Nachbarkreis (Lust auf Führung)

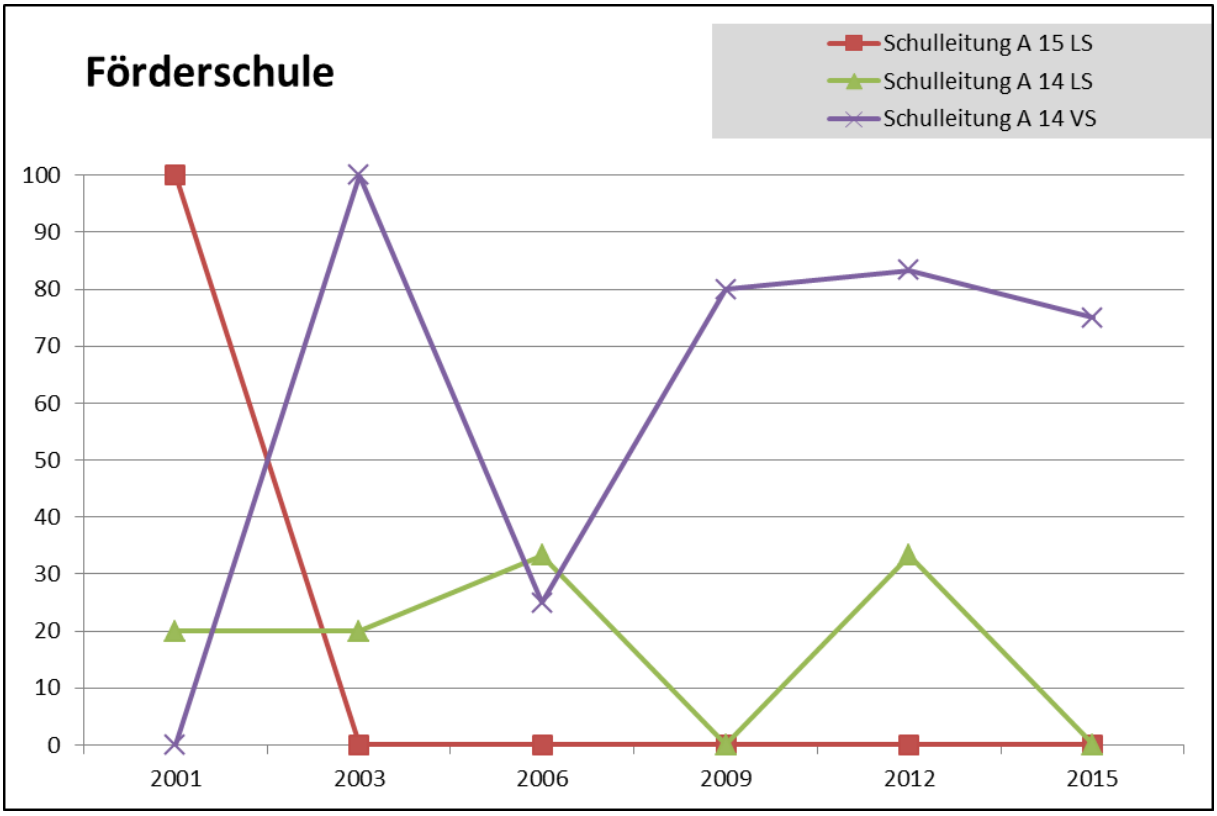
Schulamt Oberhausen

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Oberhausen Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 01/2001 – 01/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12-2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2012
Jahr	01/ 2001	01/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	88,2	88,6	88,2	90,2	90,5	90,9	+ 0,4
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L							
Schulleitung A 13LZ	63,6	54,5	69,0	73,1	66,7	58,3	- 8,4
Schulleitung A 13L			60,0	60,0	66,7	100,0	+ 33,3
Stellvertretende Schulleitung A 13V	100,0	100,0	100,0				
Stellvertretende Schulleitung A 12V	78,3	77,3	62,5	60,0	77,8	84,6	+ 6,8
Fachleitung A 12	71,4	83,3	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0



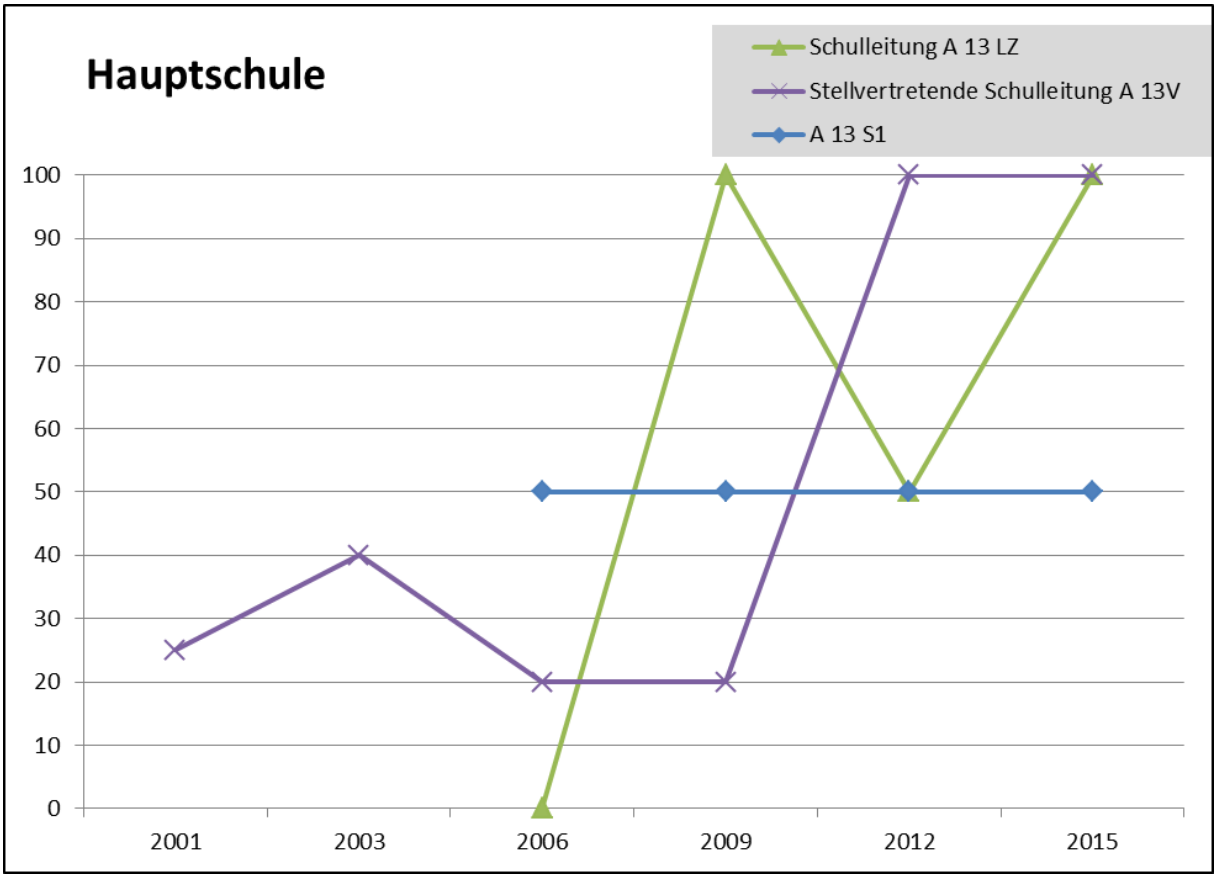
Der **Gesamtanteil** weiblicher Lehrkräfte an Oberhausener Grundschulen ist weiter leicht auf 90,9% gestiegen. Der Frauenanteil an Beförderungsstellen im Grundschulbereich nimmt durchschnittlich stetig zu. Insbesondere im Bereich der stellvertretenden **Schulleitung** (A 12V) ist ein weiterer Zuwachs um 6,8%-Punkte auf 84,6% zu verzeichnen. Ein Indiz dafür, dass Maßnahmen, weibliche Lehrkräfte für Funktionsstellen zu interessieren, greifen.
Im **Schulleitung**sbereich insgesamt nahm der Frauenanteil weiterhin zu: A13 LZ (-8,4%-Punkte) stehen A13 L (+33,3%-Punkte) gegenüber. Dies ist hier sicherlich sinkenden Schülerzahlen geschuldet; allerdings bleibt anzumerken, dass bei einem Gesamtanteil von 90,9% weiblicher Lehrkräfte in diesem Bereich der Frauenanteil mit 100% erfreulich hoch ist.
Der Bereich der **Fachleitung** (A 12) ist mit unveränderten 100% konstant geblieben.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Oberhausen Förderschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 01/2001 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2015
Jahr	01/ 2001	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen			71,3	73,4	71,4	71,9	+ 0,5
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 16							
A 15 LS	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
A 14 LS	20,0	20,0	33,3	0,0	33,3	0,0	- 33,3
Stellvertretende Schulleitung A 15V							
A 14 VS	0,0	100,0	25,0	80,0	83,3	75,0	- 8,3
Fachleitung A 15							
Fachleitung A 13						100,0	
A 15							
A 14	66,7	50,0	100,0	100,0	100,0		



Der **Gesamtanteil** weiblicher Lehrkräfte ist im Gegensatz zum letzten Berichtszeitraum nicht mehr rückläufig, stieg jedoch nur um 0,5%-Punkte auf 71,9% an. Im **Schulleitung**sbereich (A 14 LS) ist ein Minus von 33,3%-Punkten zu verzeichnen, was tatsächlich allerdings nur 1 Stelle entspricht. Nach Schließung/Zusammenlegung von Standorten besetzt somit keine Frau eine Schulleitungsstelle. Im Bereich der Stellvertretung ist trotz Rückgangs um 8,3%-Punkte der überproportionale Gesamtanteil von 75% entscheidend. Die **Fachleitung** ist unverändert zu 100% weiblich besetzt.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Oberhausen Hauptschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 01/2001 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2015
Jahr	01/ 2001	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen			56,8	62,0	66,1	65,7	- 0,4
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L/A 13LZ A 14 A 13LZ	0,0	0,0	0,0 0,0	0,0 100,0	0,0 50,0	100,0	+ 50,0
A 13L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V	25,0	40,0	20,0	20,0	100,0	100,0	0,0
A 12V			100,0	0,0		0,0	
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K					0,0		
Fachleitung A 12							
A 13 S1			50,0	50,0	50,0	50,0	0,0



Bei den Hauptschulen ist der **Gesamtanteil** weiblicher Lehrkräfte von 66,1 auf 65,7% geringfügig rückläufig. Hinsichtlich der **Schulleitungen** (A13 LZ; Steigerung um 50%-Punkte) und deren Stellvertretungen (A 13 V) liegt der Anteil bei den drei sich noch in Auflösung befindlichen Hauptschulstandorten bei 100%. Der Anteil weiblicher **Fachleitung**en stagniert seit zwei Berichtszeiträumen bei unverändert 50%.

Aufgaben der Moderatorin für Gleichstellung

Nachdem zum Schuljahr 2013/2014 die Stelle der Moderatorin für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen neu besetzt wurde, gab es zum Schuljahr 2015/2016 einen erneuten Wechsel. Die Aufgaben der Moderatorin sind auch weiterhin die Planung, Durchführung und Evaluation von Dienstbesprechungen und Fortbildungen für die Ansprechpartnerinnen der Oberhausener Grund-Haupt- und Förderschulen. Als Multiplikatorin gibt sie aktuelle Informationen, Hinweise auf Fortbildungen und andere gleichstellungsrelevante Veranstaltungen sowie sonstige Termine an diese weiter. Auf Schulleiterdienstbesprechungen informiert sie über die Fortschreibung des Frauenförderplans und über aktuelle Angebote für die Ansprechpartnerinnen.
Außerdem berät und unterstützt sie die Ansprechpartnerinnen auf Wunsch individuell.
Zur Eigenqualifikation nimmt sie an Veranstaltungen der Bezirksregierung (Planungstagungen) teil.

Die Arbeit der Ansprechpartnerinnen in den Schulen

Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen wurden über ihre Aufgaben und Arbeitsfelder sowie über die Pflichtbeteiligungen informiert und nehmen ihre Aufgaben an den Schulen in diesem Sinne war. Bei Fragen können sie sich telefonisch oder per E-Mail an die Moderatorin wenden.

Die Zusammenarbeit zwischen der Gleichstellungsbeauftragten im Schulamt, Moderatorin und Ansprechpartnerinnen

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Moderatorin tauschen sich regelmäßig über geplante und gelaufene Veranstaltungen aus. Die Moderatorin informiert die Gleichstellungsbeauftragte über Anliegen und Wünsche der Ansprechpartnerinnen. Sie pflegt ein Verzeichnis aller Ansprechpartnerinnen der einzelnen Schulen und kann wenn nötig Kontakte herstellen.

Bilanzierung zu strukturellen und inhaltlichen Zielen, zu Maßnahmen, Ergebnissen, Fortbildungen hinsichtlich gleichstellungsrelevanter Aspekte

Im März 2014 wurden die Ansprechpartnerinnen bei einer gemeinsamen Dienstbesprechung mit dem Schulamt Mülheim an der Ruhr über den 6. Frauenförderplan sowie über die Teilzeitverfügung vom 18. 10. 2013 informiert. Außerdem erhielten die Teilnehmerinnen einen Überblick über die Aufgaben der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen.

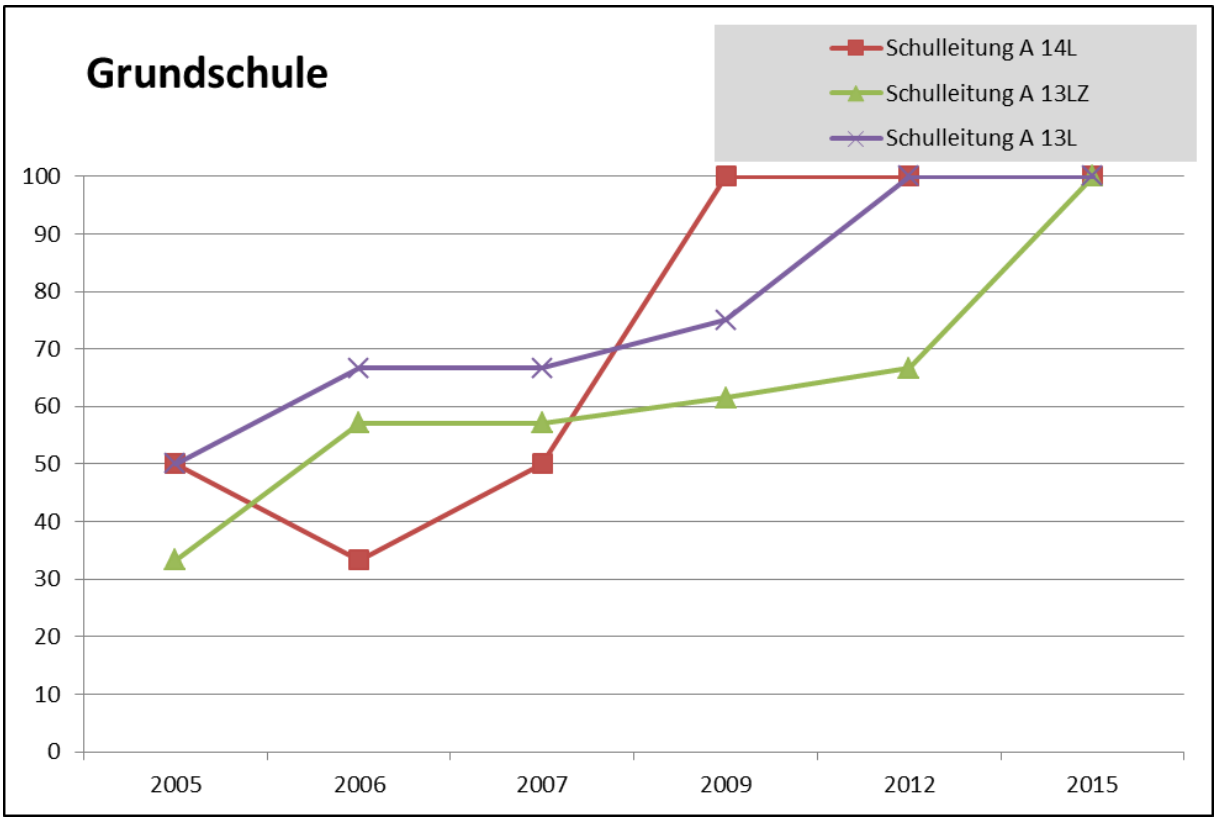
Im Oktober 2015 fand mit der neuen Moderatorin eine weitere Informationsveranstaltung zu Aufgaben und Arbeitsfeldern der Ansprechpartnerinnen statt, bei denen vor allem die Pflichtbeteiligungen im Rahmen der Übertragung der Dienstvorgesetzteneigenschaften im Fokus standen.
Bei dieser Veranstaltung hatten die Ansprechpartnerinnen auch Gelegenheit, ihre Wünsche für kommende Fortbildungen zu äußern.
Im Anschluss daran wurde gemeinsam an Bausteinen für ein Teilzeitkonzept gearbeitet.

Begonnen hat des Weiteren eine mehrteilige Fortbildungsreihe zum Themenkomplex „Gender-Mainstreaming in der Schule: Gendersensible Schul- und Unterrichtsentwicklung“. In dessen Verlauf werden Veranstaltungen zu Jungen- sowie Mädchenförderung und zur Arbeit an Bausteinen für ein Gender-Mainstreaming-Konzept bzw. ein gendersensibles Schulprogramm angeboten werden.

Für die Zukunft sind Veranstaltungen zu folgenden Themen gewünscht/ angedacht:
- Konfliktgespräche führen, Gesprächsführung
- Förderung sozialer Kompetenzen im Schulalltag
- Kinderschutz/ sexueller Missbrauch/ Gewaltprävention

Schulamt Remscheid

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Remscheid Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 01/2005 – 12/2006 – 12/2007 – 12/2009 – 12/2012 – 12-2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2012
Jahr	01/ 2005	12/ 2006	12/ 2007	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		89,6	90,0	91,0	90,3	91,6	+ 1,3
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L	50,0	33,3	50,0	100,0	100,0	100,0	0,0
Schulleitung A 13LZ	33,3	57,1	57,1	61,5	66,7	100,0	+ 33,3
Schulleitung A 13L	50,0	66,7	66,7	75,0	100,0	100,0	0,0
Schulleitung A 12L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V	90,9	92,3	100,0	100,0	100,0	87,5	- 12,5
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12	42,8	42,8	42,8	50,0	50,0	100,0	+ 50,0

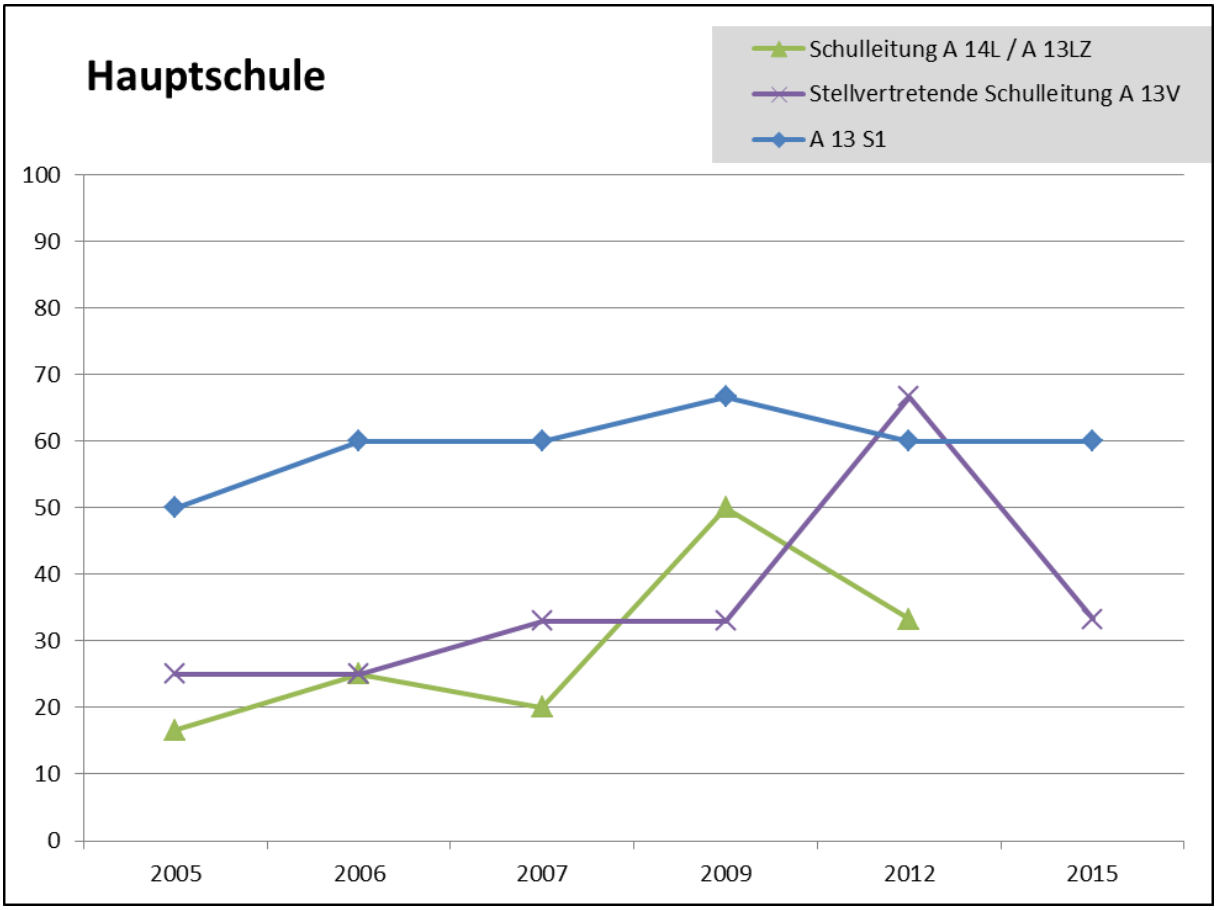


Mittlerweile sind alle derzeit an den Remscheider Grundschulen besetzten Schulleitungsstellen von Frauen besetzt. Die stellvertretenden Schulleitungen sind außer einer von Frauen besetzt. Damit spiegelt sich die Wirklichkeit in den Lehrerkollegien wider.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Remscheid Förderschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 01/2005 – 12/2006 – 12/2007 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2015
Jahr	01 2005	12/ 2006	12/ 2007	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		74,6	73,5	70,1	69,5	68,9	- 0,6
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 16							
A 15 LS	33,3	33,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
A 14 LS				0,0	0,0		
Stellvertretende Schulleitung A 15V							
A 14 VS				0,0	0,0	25,0	+ 25,0
Fachleitung A 15						100,0	
Fachleitung A 13						100,0	
A 15		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
A 14	100,0						

Eine Graphik erübrigt sich an dieser Stelle, da die Gruppen nur durch ein oder zwei Personen repräsentiert werden.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Remscheid Hauptschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 01/2005 – 12/2006 – 12/2007 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2015
Jahr	01/ 2005	12/ 2006	12/ 2007	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		59,8	61,0	63,6	67,1	67,5	+ 0,4
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L/A 13LZ A 14 A 13LZ	16,6	25,0	20,0 25,0	50,0 33,3 100,0	33,3 0,0 66,7	0,0	0,0
A 13L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V	25,0	25,0	33,0	33,0	66,7	33,3	- 33,4
A 12V	50,0	50,0	0,0	0,0			
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12/ A 13 A 12 A 13		0,0	0,0	50,0	66,6 100,0 50,0		
A 13 S1	50,0	60,0	60,0	66,7	60,0	60,0	0,0



Schulamtsspezifische Maßnahmen:

Im Schulamt Remscheid wurden Kolleginnen ermutigt, sich auf Funktionsstellen zu bewerben und an diesbezüglichen Fortbildungen teilzunehmen, so dass weiterhin eine sehr positive Entwicklung zu beobachten ist.
Durch das Schulamt / die Schulrätin sowie durch die Moderatorin für Gleichstellungsfragen wurde z.B. in Schulleiterdienstbesprechungen oder auf Fortbildungen auf die Möglichkeiten der Frauenförderung hingewiesen.

Wiedereingliederung langfristig Beurlaubter

Bei den Personalplanungen wird die Wiedereingliederung langfristig Beurlaubter, z.B. bei Elternzeit, berücksichtigt und unterstützt. Es wird auf das spezifische Fortbildungsangebot für Rückkehrerinnen hingewiesen.

Darüber hinaus wird informiert über
- Beratungsstellen (z.B.: Ansprechpartnerin im Schulamt)
- Kontaktadressen (Moderatorin/Ansprechpartnerinnen)
- rechtlicher Anspruch in Versetzungsverfahren
- wohnortnaher Einsatz nach Rückkehr aus der Elternzeit
- weitere Fortbildungsangebote

Schwerpunkte der Moderatorin auf Schulamtsebene

- Information der Schulleitungen auf Schulleiterkonferenzen
- Kooperation mit der Schulleitung in Gleichstellungsfragen
- Fort- und Weiterbildung im schulischen Bereich
- Rechtsgrundlagen für Ansprechpartnerinnen der eigenverantwortlichen Schule
- Fallbeispiele zu Rechtsgrundlagen aus der Praxis der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den Schulen

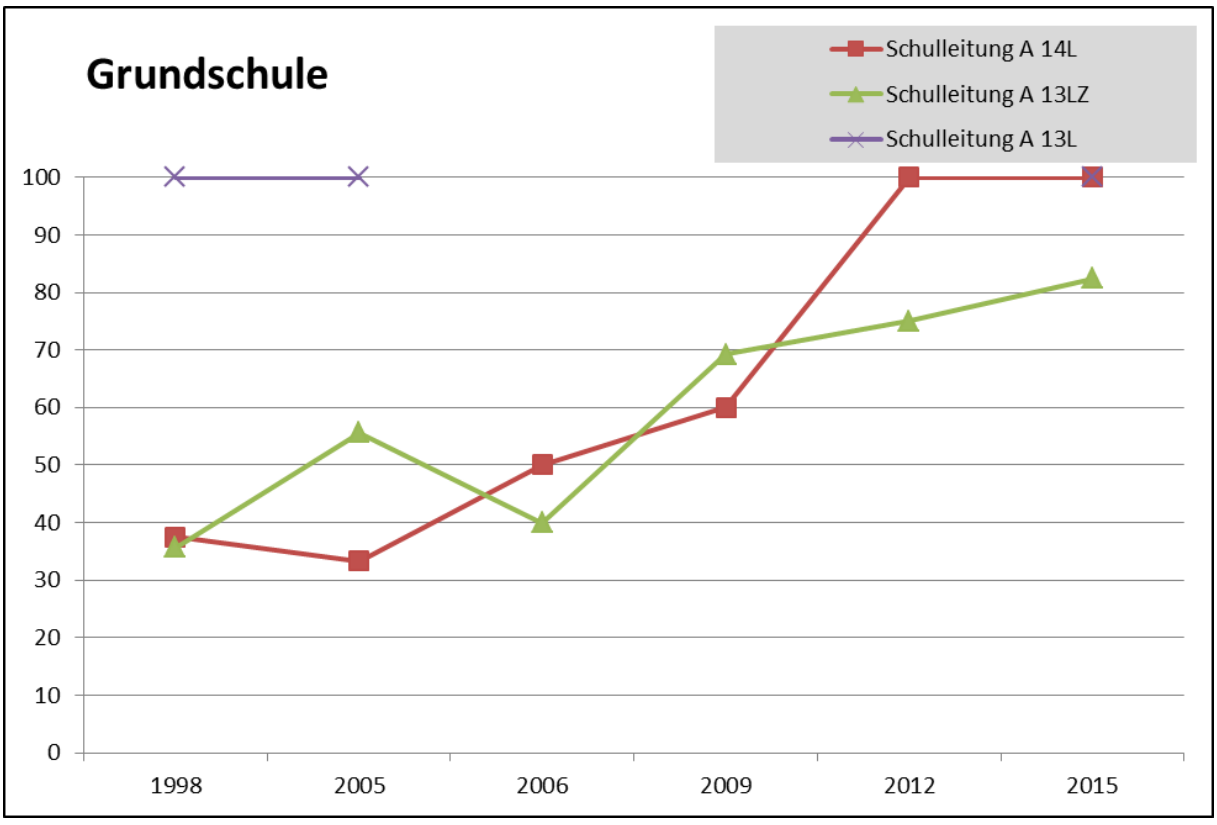
Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen unterstützen ihre Kollegien vorrangig in folgenden Bereichen:
- Beteiligung in schulscharfen Bewerbungsverfahren
- Beratung und Unterstützung der Vollzeit- und Teilzeitkräfte
- Information bei Fragen / Unsicherheiten in Gleichstellungsfragen
- Umsetzung der Mädchen und Jungen fördernden schulischen Angebote
- Beratung zu Fragen der reflexiven Koedukation
- Beratung zu Fragen des Gender Mainstreamings

Maßnahmen der Schulen zur geschlechtergerechten Pädagogik

An den Schulen finden Maßnahmen zur Mädchen- und Jungenförderung statt. Sie sind in unterschiedlicher Ausprägung an allen Schulen fester Bestandteil des Schulprogramms. Manche Angebote werden von externen Anbietern durchgeführt, manche durch weiter- und fortgebildete Lehrkräfte:
- Selbstbehauptungskurse für Mädchen
- Wendo
- Antiaggressionskurse für Jungen
- Theaterprojekt “Mein Körper gehört mir“ (alle Remscheider Grundschulen)

Schulamt Solingen

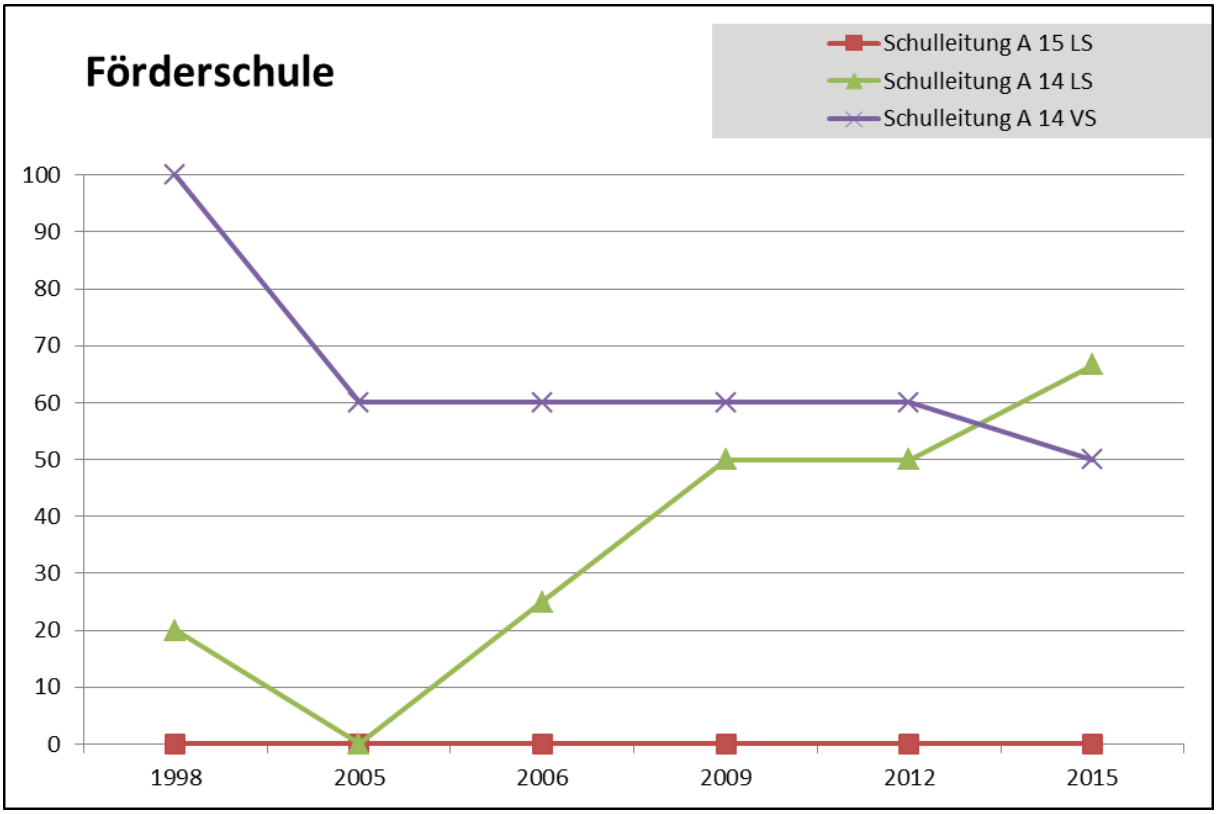
Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Solingen Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 12/98 – 01/2005 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12-2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2012
Jahr	12/ 1998	01/ 2005	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	88,2	88,6	89,2	89,8	89,8	89,4	- 0,4
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L	37,5	33,3	50,0	60,0	100,0	100,0	0,0
Schulleitung A 13LZ	35,7	55,6	40,0	69,2	75,0	82,4	+ 7,4
Schulleitung A 13L	100,0	100,0				100,0	
Schulleitung A 12L	100,0	100,0	100,0	100,0			
Stellvertretende Schulleitung A 13V	83,3	80,0	87,5	100,0	100,0	100,0	0,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V	84,6	80,0	87,5	69,2	80,0	91,7	+ 11,7
Fachleitung A 12	71,4	83,3	83,3	83,3	85,7	100,0	+ 14,3



Im Fortschreibungszeitraum 2012 bis 2015 lässt sich im Grundschulbereich eine Konstanz des Lehrerinnenanteils von 89,8% bzw. 2015 von 89,4% feststellen. Der Anteil der Frauen in Funktionsstellen blieb im genannten Zeitraum konstant bei 100%, nachdem er zuvor bis 2012 um 40,0%-Punkte (A14L) stark gestiegen war; im Bereich A13LZ stieg der Anteil um 7,4%-Punkte. Nunmehr bekleiden ausschließlich Frauen (100%) A14L-Schulleitungsstellen, in der Besoldungsgruppe A 13LZ beträgt der Frauenanteil nun 82,4%. Auch stellvertretender Schulleitungsstellen A13V werden – wie bereits 2009 und 2012 - ausschließlich von Frauen besetzt (100%). Bei den A12V-Stellen ist ein Anstieg des Frauenanteils um 11,7%-Punkte gegenüber 2012 zu verzeichnen; bereits 2012 war hier gegenüber 2009 ein Wiederanstieg festzustellen. Die Fachleitungen A12 bekleiden mit einem erheblichen Anstieg von 14,3%-Punkten jetzt zu 100% Frauen.

<u>Fazit:</u> Der Anteil der Frauen hat in höher dotierten Führungspositionen nun mehrfach 100% erreicht (A 14L, A 13L, A 13V, A 12 Fachleitungen) und übersteigt somit den Gesamtanteil der Lehrerinnen (89,4%) an Grundschulen der Stadt deutlich.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Solingen Förderschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 12/98 – 01/2005 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2015
Jahr	12/ 1998	01/ 2005	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	68,6	73,4	74,2	75,3	74,2	72,7	- 1,5
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 16							
A 15 LS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
A 14 LS	20,0	0,0	25,0	50,0	50,0	66,7	+ 16,7
Stellvertretende Schulleitung A 15V							
A 14 VS	100,0	60,0	60,0	60,0	60,0	50,0	- 10,0
Fachleitung A 15							
Fachleitung A 13	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
A 15							
A 14							



Förderschulen

Im Bereich der Förderschulen sank der Anteil der Lehrerinnen leicht um 1,5%-Punkte auf 72,7%. Bei den Funktionsstellen sind nur leichte Veränderungen gegenüber dem letzten Fortschreibungszeitraum zu verzeichnen. So bekleiden nun 66,7% Frauen eine Schulleitungsstelle A 14 LS, was einem Anstieg von 16,7%-Punkten entspricht. 50% (gegenüber 60% 2012) der stellvertretenden Schulleitungen A 14 VS sind jetzt Frauen.
Fachleitungsstellen A 13 werden zu 100% wie zuvor von Frauen bekleidet.

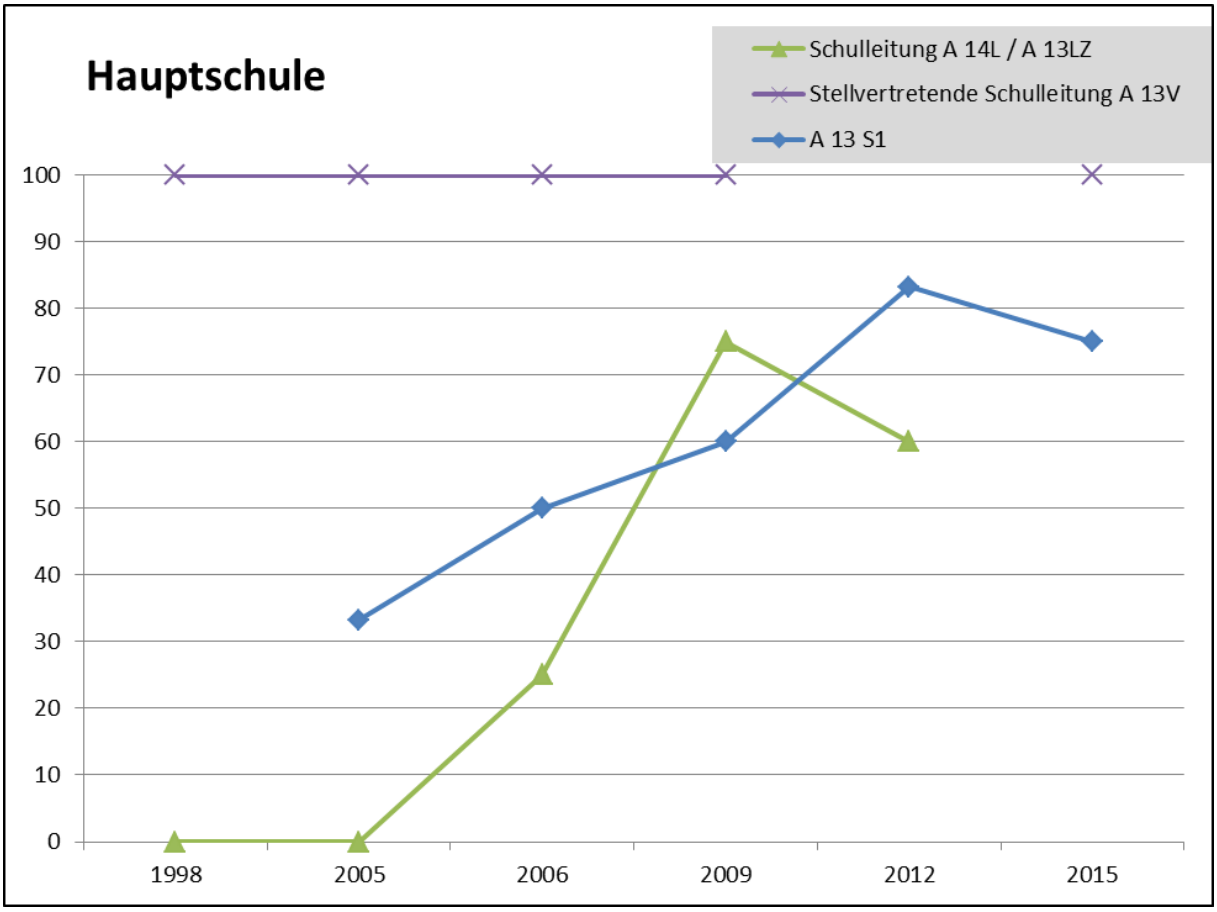
Fazit: Im Förderschulbereich nehmen – ausgenommen der Fachleitung – jetzt deutlich mehr als die Hälfte der Führungspositionen Frauen ein. Diese Relation spiegelt noch nicht den Gesamtanteil der Lehrerinnen (72,7%) wider.

Hauptschulen

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Solingen Hauptschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 12/98 – 01/2005 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2015
Jahr	12/ 1998	01/ 2005	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	63,1	67,4	70,2	74,0	74,0	68,0	- 6,0
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L/A 13LZ A 14 A 13LZ	0,0	0,0	25,0	75,0 66,7 100,0	60,0 50,0 66,7	 100,0	 + 33,3
A 13L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V	100,0	100,0	100,0	100,0		100,0	
A 12V	100,0	100,0	100,0				
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12			100,0	100,0	100,0		
A 13 S1		33,3	50,0	60,0	83,3	75,0	- 8,3

Im Hauptschulbereich sank der Anteil der Lehrerinnen im Vergleich zum vorigen Zeitraum um 6%-Punkte auf 68,0%.
Der 2012 durch die Schließung von 2 Hauptschulen begründete starke Rückgang des Frauenanteils bei den Funktionsstellen A14L/A13LZ veränderte sich bis Ende 2015 um 33,3%-Punkte auf nunmehr 100%. Im Ergebnis sind nun in den Hauptschulen alle Schulleitungen und stellvertretende Schulleitungen Frauen.
Bei der Funktionsstelle A13 S1 sank der Frauenanteil um 8,3%-Punkte auf 75,0%.

Fazit und Ausblick:
An den beiden verbliebenen (auslaufenden) Hauptschulen Central und Höhscheid sind laut Statistik alle Leitungsstellen von Frauen besetzt. Damit übersteigt der Anteil der Schulleiterinnen (100%) deutlich den Gesamtanteil der Lehrerinnen in dieser Schulform in Solingen.



Inhaltliche Schwerpunkte der Arbeit mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellung im Schulamt für die Stadt Solingen

Maßnahmenfeld **Propagierung des Frauenförderplans**		
Ziel Bekanntmachung der Fortschreibung des FFP und Sensibilisierung		
Teilziele	**Schritte zur Umsetzung**	**Überprüfung**
Akzeptanz für die Maßnahme und den FFP Sensibilisierung der Verantwortlichen für Personalentscheidungen	Veröffentlichung an Grund-, Haupt- und Förderschulen Vorstellen in • Arbeitskreisen für Ansprechpartnerinnen Bei Bedarf: • Personalratssitzungen • Ausschuss für Schule und Weiterbildung	Der Frauenförderplan 2013 wurde in der Sitzung des Arbeitskreises am 20.02.2014 vorgestellt

Maßnahmenfeld **Teilzeit**		
Ziel Vereinbarkeit von Familie und Beruf		
Teilziele	**Schritte zur Umsetzung**	**Überprüfung**
Berücksichtigung der Rechte von teilzeitbeschäftigten Kolleginnen	Information der Ansprechpartnerinnen über die aktualisierte Gesetzeslage; zusammenfassendes Paper mit Regelungen und Empfehlungen. Umsetzung über Lehrerkonferenzen durch die Ansprechpartnerinnen. • Erstellen schuleigener Teilzeitkonzepte und Implementierung im Schulprogramm Geplant 2016: „Achtsamkeit“	Information durch die Moderatorin anhand eines Powerpoint-Vortrages mit anschließendem Erfahrungsaustausch in den Arbeitskreisen am 20.02.2014 und am 25.09.2014 Handout: Februar 2014 und Juni 2015 Anwendung des Handouts

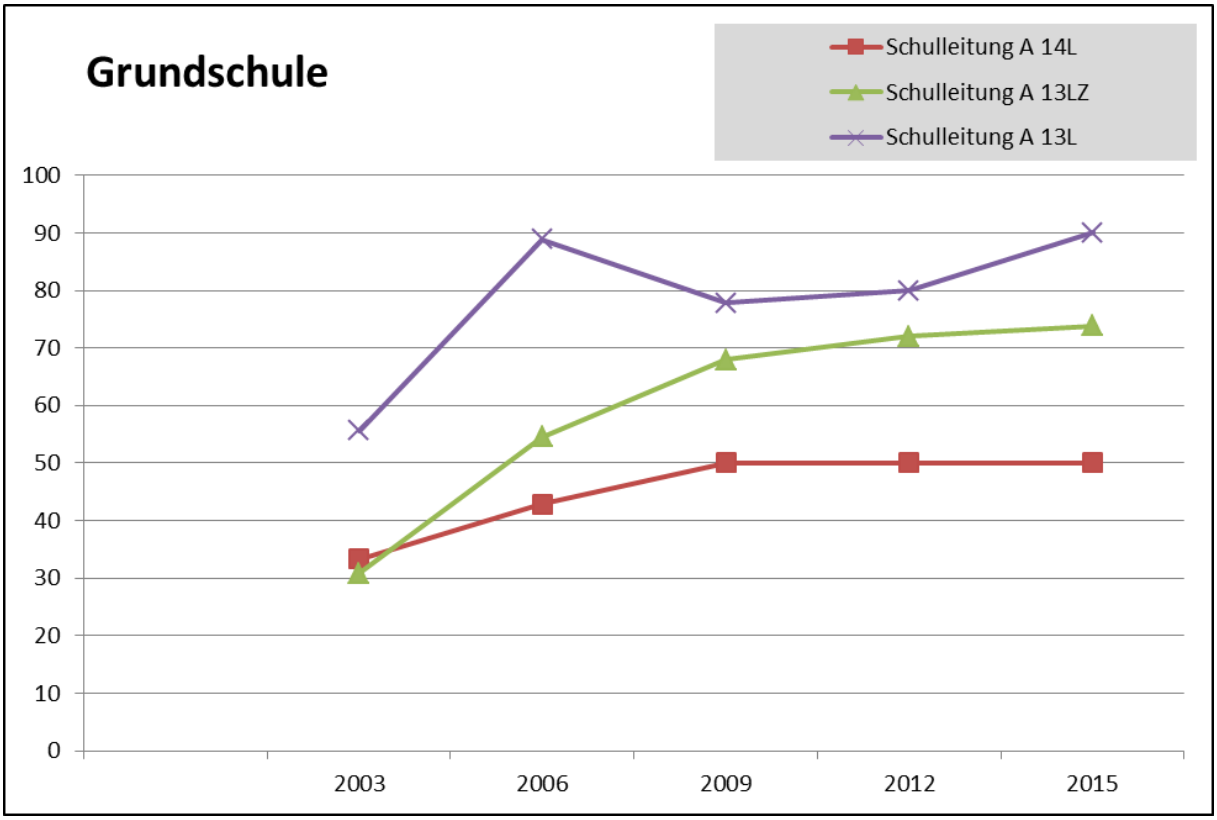
Maßnahmenfeld **Fortbildung beruflicher Entwicklung**		
Ziel Qualifizierung von Frauen für ihre berufliche Entwicklung		
Teilziele	**Schritte zur Umsetzung**	**Überprüfung**
Qualifizierung für Leitungsfunktionen Abbau von Unterrepräsentation von Frauen in Beförderungsämtern	In den Schuljahren 2013/14 und 2014/15 existierte ein Arbeitskreis „Seminar für an Schulleitung interessierte Kolleginnen und Kollegen“ als „Schnupperseminar“. Auch in der Konrektoren-AG werden in regelmäßigen Treffen unterschiedliche Bereiche von Schulleitungsaufgaben thematisiert.	Steigerung der Frauenquote in Leitungsfunktionen zeigt, dass interessierte Frauen dieses Angebot für ihre persönliche Karriere- und Lebensplanung nutzen.
	Propagierung in Dienstbesprechungen und Gesprächskreisen für an Schulleitung interessierte Frauen Hinweise an die Teilnehmerinnen der Arbeitskreise, dass Leitungsfunktion auch in Teilzeit möglich ist.	

Maßnahmenfeld **Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen**		
Ziel Unterstützung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in ihrer Arbeit		
Teilziele	**Schritte zur Umsetzung**	**Überprüfung**
Bestellung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen	Bestellung zum Schuljahresanfang; ggf. schriftliche Erinnerung oder Aufforderung durch die Schulleiterdienstbesprechung	Listenführung
Vorstellen des Frauenförderplans Unterstützung der Ansprechpartnerinnen in ihrer Arbeit	**Fortbildung** Datum: 15.01.2013 Ort: GS Gottlieb-Heinrich-Straße, Solingen Datum: 20.02.2014 Ort: GS Gottlieb-Heinrich-Straße, Solingen Datum: 25.09.2014 Ort: GS Gottlieb-Heinrich-Straße, Solingen Datum: 11.06.2015 Ort: GS Gottlieb-Heinrich-Straße, Solingen • Aufgaben APs im Rahmen der Dienstvorgesetzten ab 1.08.2015 • Beteiligung an schulscharfen Einstellungsverfahren • Beratung und Unterstützung der Vollzeit- und Teilzeitkräfte • Umsetzung der Jungen- und Mädchenförderung • Beratung zu Fragen der reflexiven Koedukation Datum: 30.09.2015 Ort: GS Gottlieb-Heinrich-Straße, Solingen	Austausch im Arbeitskreis und nachfolgend über e-mail Information Vortrag und Austausch Handout

Maßnahmenfeld **Reflexive Koedukation**		
Ziel Maßnahmen der Schulen zur geschlechtergerechten Pädagogik		
Teilziele	**Schritte zur Umsetzung**	**Überprüfung**
Information und Beratung der Ansprechpartnerinnen bei der Durchführung von Mädchen- und Jungen fördernden Maßnahmen Gender bezogene Kriterien im Qualitätstableau der Qualitäts-analyse	Intensive Zusammenarbeit der Ansprechpartnerinnen mit der Gleichstellungsstelle der Stadt Solingen, u.a. aus folgenden Bereichen: • **„Jungen lernen anders – Mädchen auch“-** Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Erkenntnissen u.a. aus der Hirnforschung und Ideen zur Umsetzung im Unterricht • Selbstbehauptungskurse für Mädchen • Antiaggressionskurse für Jungen • Sozialkompetenztraining für beide Geschlechter (Klassen) • Theaterprojekt „Mein Körper gehört mir“ • Umsetzung der Gender-Merkmale an der eigenen Schule	Berichte der Ansprechpartnerinnen über Erfahrungen und über an der eigenen Schule durchgeführte Fortbildungen und Kurse; gegenseitiger Austausch. Austausch im Arbeitskreis

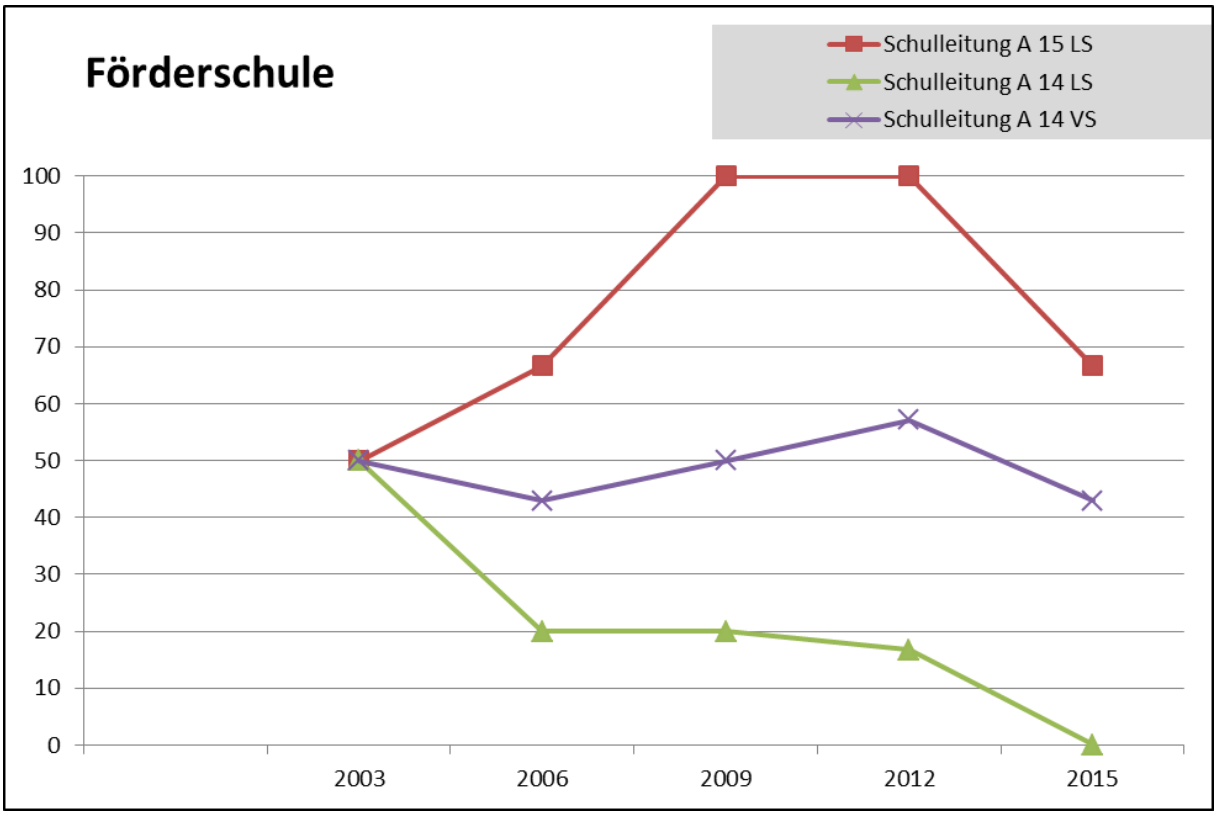
Schulamt Viersen

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Viersen Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12-2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2012
Jahr		12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		89,0	89,7	91,0	91,8	91,4	- 0,4
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L		33,3	42,9	50,0	50,0	50,0	0,0
Schulleitung A 13LZ		30,8	54,5	67,9	72,0	73,9	+ 1,9
Schulleitung A 13L		55,6	88,9	77,8	80,0	90,0	+ 10,0
Schulleitung A 12L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V		75,0	75,0	80,0	50,0	66,7	+ 16,7
Stellvertretende Schulleitung A 12V		86,7	85,7	90,9	94,1	95,0	+ 0,9
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12			66,7	100,0	100,0	100,0	0,0



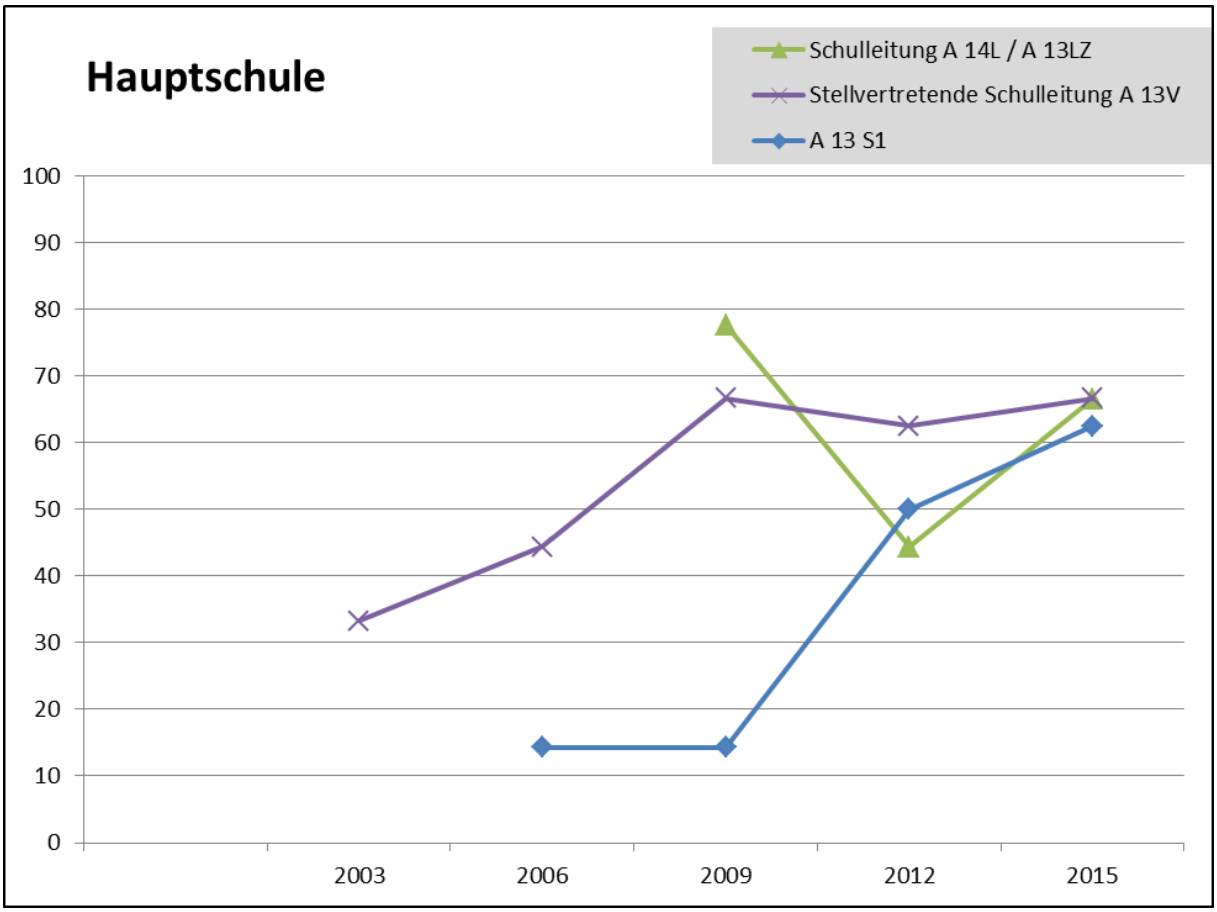
Im Grundschulbereich ist eine geringe Steigerung in der Besoldungsgruppe A 13 LZ zu verzeichnen (+ 1,9%-Punkte) sowie eine größere Steigerung in A 13 (+ 10%-Punkte) und in der stellvertretenden Schulleitung auch in A 13 (+ 16,7%-Punkte). Die Veränderungen in der Schullandschaft einzelner Kommunen sind hierfür der Hintergrund. Durch Schließung und Neuerrichtung von Schulverbünden ändern sich die Systeme und damit einhergehend verändert sich die Bewertung der Leitungsstellen. Einige Grundschulen im Kreis werden durch Teams aus dem Kollegium geleitet, da einige vakante Stellen nicht besetzt werden konnten.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Viersen Förderschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2015
Jahr		12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		75,0	71,2	75,2	76,2	78,4	+ 2,2
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 16							
A 15 LS		50,0	66,7	100,0	100,0	66,7	- 33,3
A 14 LS		50,0	20,0	20,0	16,7	0,0	- 16,7
Stellvertretende Schulleitung A 15V							
A 14 VS		50,0	42,9	50,0	57,1	42,9	- 14,2
Fachleitung A 15							
Fachleitung A 13			100,0	50,0	50,0	33,3	- 16,7
A 15							
A 14							



Im Förderschulbereich gab es enorme Veränderungen in der Besetzung der Leitungsstellen seit 2013. Alle Besoldungsgruppen (besonders aber A 15 mit - 33,3%-Punkten) verzeichneten einen prozentualen Abstieg.
Dies ist mit der Einrichtung der Förderzentren zu erklären, die vorübergehend teilweise kommissarisch geleitet wurden und der Schließung der einzelnen Förderschulen.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Viersen Hauptschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2015
Jahr		12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		55,0	57,2	58,3	59,8	65,6	+ 5,8
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L/A 13LZ A 14 A 13LZ				77,7 14,3 50,0	44,4 42,5 50,0	66,6 100,0 50,0	+ 22,2 + 57,5 0,0
A 13L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V		33,3	44,4	66,7	62,5	66,7	+ 4,2
A 12V			50,0	0,0	0,0		
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K			100,0	100,0	100,0		
Fachleitung A 12			100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
A 13 S1			14,3	14,3	50,0	62,5	+ 12,5



Im Hauptschulbereich änderte sich auch in den letzten Jahren die Struktur in den Kommunen dadurch, dass Schulen sukzessive auslaufen bzw. geschlossen wurden. Bei der Besetzung der Leitungsstellen (besonders in der Besoldungsstufe A 14/A 13 LZ) konnte jedoch durch eine Neubesetzung ein leichter Anstieg beobachtet werden.

Fazit

Der Anteil der Frauen in Schulleitung in Grund- und Hauptschulen steigt weiterhin. Die Veränderungen in der Schullandschaft einzelner Kommunen führt dazu, dass Besoldungsgruppen anders ausgeschrieben werden. Zum einen werden Schulen geschlossen oder aber Schulen werden zu insgesamt größeren Systemen zusammengelegt. Ein zurzeit gesellschaftlicher Gesichtspunkt ist der Rückgang der Schülerzahlen und viele noch nicht im Endausbau verwirklichte Projekte (u.a. Inklusion, Sekundarschule). Hier werden die nächsten Jahre zeigen, was realistisch umgesetzt werden kann. Auch die Problematik der Seiteneinsteiger wird Berücksichtigung finden müssen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Funktionsstelle bleibt für viele Lehrerinnen weiterhin schwer vorstellbar, da sie vor allem familiär organisiert und getragen werden muss. Dies veranlasst Frauen teilweise immer noch dazu, diese Entscheidung auf einen späteren Lebensabschnitt zu verschieben oder ganz darauf zu verzichten.

Der dennoch vorhandene Anteil von besetzten Leitungsstellen im Grundschulbereich durch Männer wird geringer, weil stetig weniger Männer hierfür ausgebildet werden.

Inhaltliche Schwerpunkte der Arbeit mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen im Schulamt für den Kreis Viersen

Das Schulamt bezieht die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen gezielt in die Planungen der Maßnahmen ein. Dazu finden regelmäßig Dienstbesprechungen und Fortbildungen statt, die von den Moderatorinnen durchgeführt werden. Ausnahme war das Schuljahr 2014/2015 wegen der Haushaltssperre.

In der Zusammenarbeit mit den Ansprechpartnerinnen haben sich Schwerpunkte herausgebildet, die zum einen die Teilzeitproblematik in den Blick nehmen und zum anderen die Schulung der Ansprechpartnerinnen auf die erweiterten Aufgabenfelder mit Einführung der eigenverantwortlichen Schule. Unter diesen Gesichtspunkten wurden Fortbildungsveranstaltungen ausgewählt und angeboten.

Die spezielle eintägige Veranstaltung für alle Schulleitungen des Kreises Viersen (drei Gruppen) wurde vom Schulamt Viersen erfolgreich für die Schulformen Haupt-, Grund- und Förderschulen mit RA J. Mellinghaus (Fortbildungsakademie des Innenministeriums NRW) durchgeführt. Dabei wurden die juristischen Aspekte bei gleichstellungsrelevanten Entscheidungen und die Rolle der Ansprechpartnerin in der eigenverantwortlichen Schule dargestellt. In den darauffolgenden Schulleiterdienstbesprechungen wurde von Seiten des Schulamtes immer wieder auf die erweiterten Aufgabenfelder der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen hingewiesen und somit die Schulleitungen weiterhin sensibilisiert.

Im kommenden Schuljahr wird der Aspekt „Erstellen eines schulinternen Teilzeitkonzeptes“ und „Inklusion“ im Fokus der gemeinsamen Arbeit stehen. Darüber hinaus wird auch weiterhin die Schulung der Ansprechpartnerinnen in Hinblick auf das erweiterte Aufgabenfeld angeboten werden müssen. Die jährliche Analyse der Bestellung der Ansprechpartnerinnen an Grund-, Haupt- und Förderschulen hat ergeben, dass im Kreis Viersen eine hohe Fluktuation besteht. Positiv anzumerken ist jedoch, dass fast alle Schulen mittlerweile eine Stellvertreterin bestellen.

Über folgende unterschiedliche Aspekte der Gleichstellung wird in Dienstbesprechungen regelmäßig informiert und gearbeitet:

Rechtsgrundlage für die Arbeit der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und das erweiterte Aufgabengebiet der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

Propagierung des **Frauenförderplans 2013** für das Schulamt für den Kreis Viersen und seine Bedeutung für die Schule als ein Instrument zur Förderung der Gleichstellung

Propagierung des **Rückmeldebogens** als Reflexionsgrundlage zur Bestimmung des IST-Zustandes sowie Zielformulierung und Perspektiven der einzelnen Schulen

Empfehlungen zur Entlastung teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer

Informationen zur Durchführung des **„Girls Day**“ an Haupt- und Förderschulen

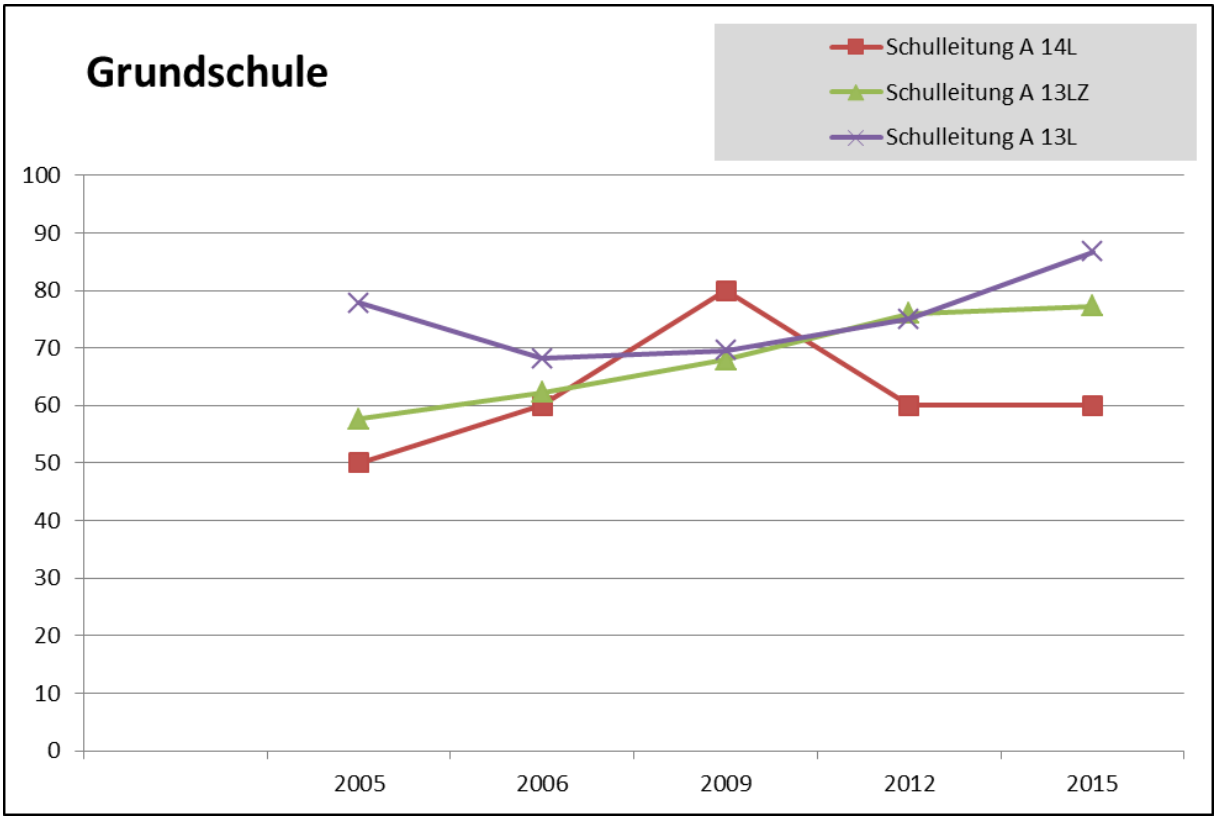
Gender Mainstreaming - besonders der Aspekt „gendergerechtes Schulprogramm“

Zusammenarbeit mit den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und Jugendämtern:

- Erstellung eines **Netzwerkes** zwischen Ansprechpartnerinnen und kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sowie den zuständigen Jugendämtern
- Bekanntmachen und Mitarbeit am **„Runden Tisch zur Bekämpfung der Häuslichen Gewalt“**
- Kontaktaufnahme und Zusammenarbeit mit den **Gleichstellungsstellen** und dem **Kommissariat für Vorbeugung** im Kreis Viersen
- Zusammenarbeit mit den Jugendämtern **„Kinder in Not“** in NRW

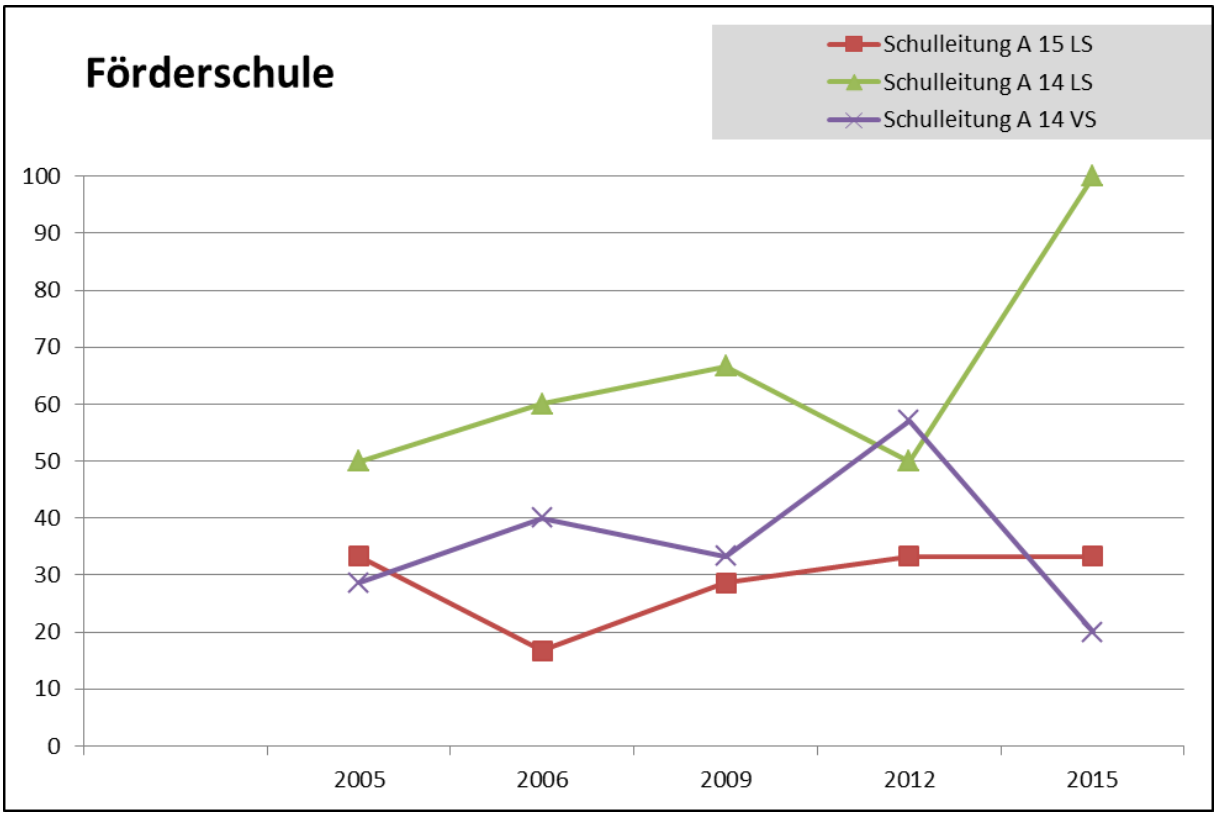
Schulamt Wesel

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Wesel Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 01/2005 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12-2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2012
Jahr		01/ 2005	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		89,4	89,6	91,0	91,8	91,7	- 0,1
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L		50,0	60,0	80,0	60,0	60,0	0,0
Schulleitung A 13LZ		57,7	62,3	68,0	76,0	77,3	+ 1,3
Schulleitung A 13L		77,8	68,2	69,6	75,0	86,7	+ 11,7
Schulleitung A 12L				100,0			
Stellvertretende Schulleitung A 13V		66,7	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
Stellvertretende Schulleitung A 12V		80,0	74,5	79,4	90,6	91,7	+ 1,1
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12		78,5	76,9	76,9	91,6	87,5	- 4,1



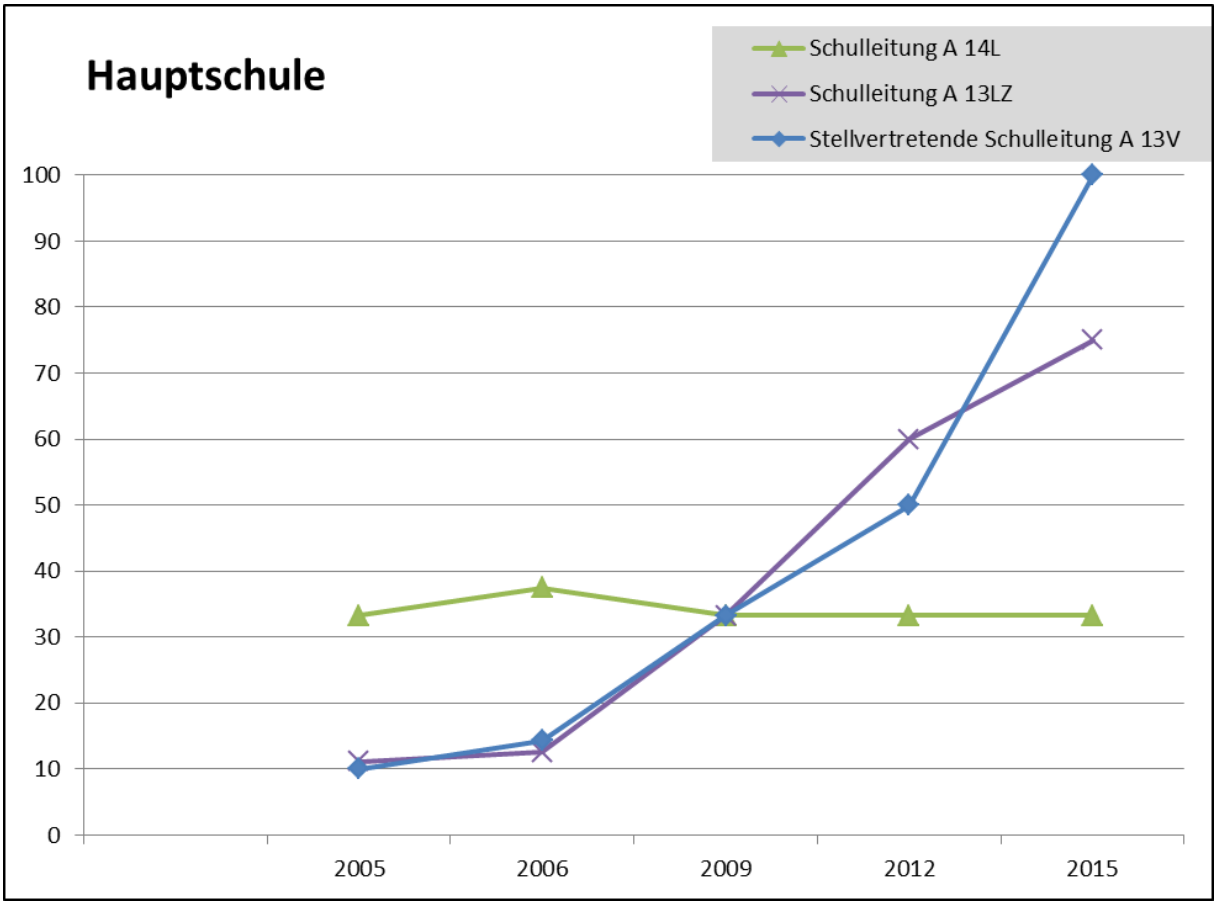
Bei der Betrachtung der aktuellen Daten mit denen des z. Z. gültigen Frauenförderplans fällt im Bereich der **Grundschulen** bei den A14 Stellen die Stagnation auf einem 60%igen Level auf, während die Leitungsstellen A13 und A13LZ leicht ansteigen. Dies ist dem demografischen Wandel geschuldet, aber auch der Zusammenlegung von Grundschulen mit der Bildung von Teilstandorten.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Wesel Förderschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 01/2005 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2015
Jahr		01/ 2005	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		71,5	70,3	70,9	70,8	70,5	- 0,3
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 16							
A 15 LS		33,3	16,7	28,6	33,3	33,3	0,0
A 14 LS		50,0	60,0	66,7	50,0	100,0	+ 50,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V							
A 14 VS		28,6	40,0	33,3	57,1	20,0	- 37,1
Fachleitung A 15							
Fachleitung A 13		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
A 15							
A 14		50,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0



Im Bereich der **Förderschulen** sind ein Anstieg um 50%-Punkte (1 Stelle) im Bereich der A14 Leitungsstellen und gleichzeitig ein Abfall um 37%-Punkte bei den stellvertretenden Schulleitungsstellen (1 von 5 Stellen) zu beobachten. Diesem Phänomen liegt die Strukturveränderung im Schulsystem mit der Auflösung/ Schließung von Förderschulen und den entsprechenden Auslaufprozessen zugrunde.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Wesel Hauptschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 01/2005 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2015
Jahr		01/ 2005	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen		53,3	53,6	57,7	57,4	61,3	+ 3,9
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L/A 13LZ					42,8	57,1	+ 14,3
A 14		33,3	37,5	33,3	33,3	33,3	0,0
A 13LZ		11,1	12,5	33,3	60,0	75,0	+ 15,0
A 13L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V		10,0	14,3	33,3	50,0	100,0	+ 50,0
A 12V		11,1	20,0	33,3	28,6	50,0	+ 21,4
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12/ A13							
A 12			0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
A 13						0,0	
A 13 S1		0,0	16,7	10,0	0,0	27,3	+ 27,3



An den **Hauptschulen** findet ein ähnlicher Prozess statt. Der rasante Anstieg der stellvertretenden Schulleitungen um 50%-Punkte erklärt sich daraus, dass es sich nur um eine Stelle handelt. Gründe liegen im Wegbrechen von Leitungsstrukturen – oft nehmen Lehrerinnen aus dem Kollegium Stellvertretungs- oder Leitungsfunktionen wahr.

Zusammenarbeit der Moderatorinnen für Ansprechpartnerinnen und der Gleichstellungsbeauftragten:

Im Berichtszeitraum kam es zu einem erneuten Wechsel bei den Moderatorinnen. Auch die Gleichstellungsbeauftragte im Schulamt wechselte. Die Moderatorinnen arbeiten in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten des Schulamtes und übernehmen wesentliche Teile der Veranstaltungen. Sie entwickeln neue Themenfelder und machen Vorschläge für die thematische Ausrichtung der regelmäßig stattfindenden Arbeitskreistreffen. Sie leiten aktuelle Informationen an die Ansprechpartnerinnen weiter und stehen den Ansprechpartnerinnen beratend zur Verfügung.

Fortbildungsangebote und Inhalte von Arbeitskreisen für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen:

Im Berichtszeitraum fand einmal pro Halbjahr ein Arbeitskreis für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen statt (Grund-, Haupt- und Förderschulen).
Aufgrund der hohen Teilnehmerzahlen und der Größe des Kreises wurden die Veranstaltungen teilweise links- und rechtsrheinisch angeboten.

Neben der Erarbeitung neuer Themenbereiche war sowohl der Erfahrungsaustausch der Teilnehmerinnen untereinander als auch der Austausch von Arbeitsergebnissen ein wichtiger Bestandteil der Arbeitskreise.
Durch Wechsel der Ansprechpartnerinnen wurden einige Themenkreise auf Wunsch der Teilnehmerinnen regelmäßig angeboten.
Einige Themen wurden in Zusammenarbeit mit dem Kompetenzteam im Kreis Wesel und eingeladenen Referenten und Referentinnen moderiert.
Um eine direkte und zeitnahe Kommunikation von Informationen und Terminen zu ermöglichen, wurde ein kontinuierlich aktualisierter Email-Verteiler eingesetzt. Der Email-Kontakt wurde von den Ansprechpartnerinnen auch genutzt um sich in gleichstellungsrelevanten schulischen Fragen mit den Moderatorinnen zu beraten.

Inhaltliche Themen der Arbeitskreise und Fortbildungen waren:

⇒ Aufgaben und Tätigkeitsfelder für neue Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

⇒ Auseinandersetzung mit rechtlichen Grundlagen sowie praktischen Umsetzungsmöglichkeiten in der Arbeit

⇒ Bekanntmachung der Fortschreibung des FFP und Sensibilisierung für die Maßnahme - Information über die Entwicklung, Akzeptanz für die Maßnahme und Sensibilisierung der Verantwortlichen für Personalentscheidungen

⇒ Genderaspekte im Schulprogramm

⇒ Veränderungen der Aufgaben und der Rolle der Ansprechpartnerinnen im Hinblick auf die eigenverantwortliche Schule unter besonderer Berücksichtigung der Rechtsgrundlagen

Ausblick auf die weitere Arbeit:

⇒ Aufgaben und Tätigkeitsfelder für neue Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (als regelmäßiges Angebot)

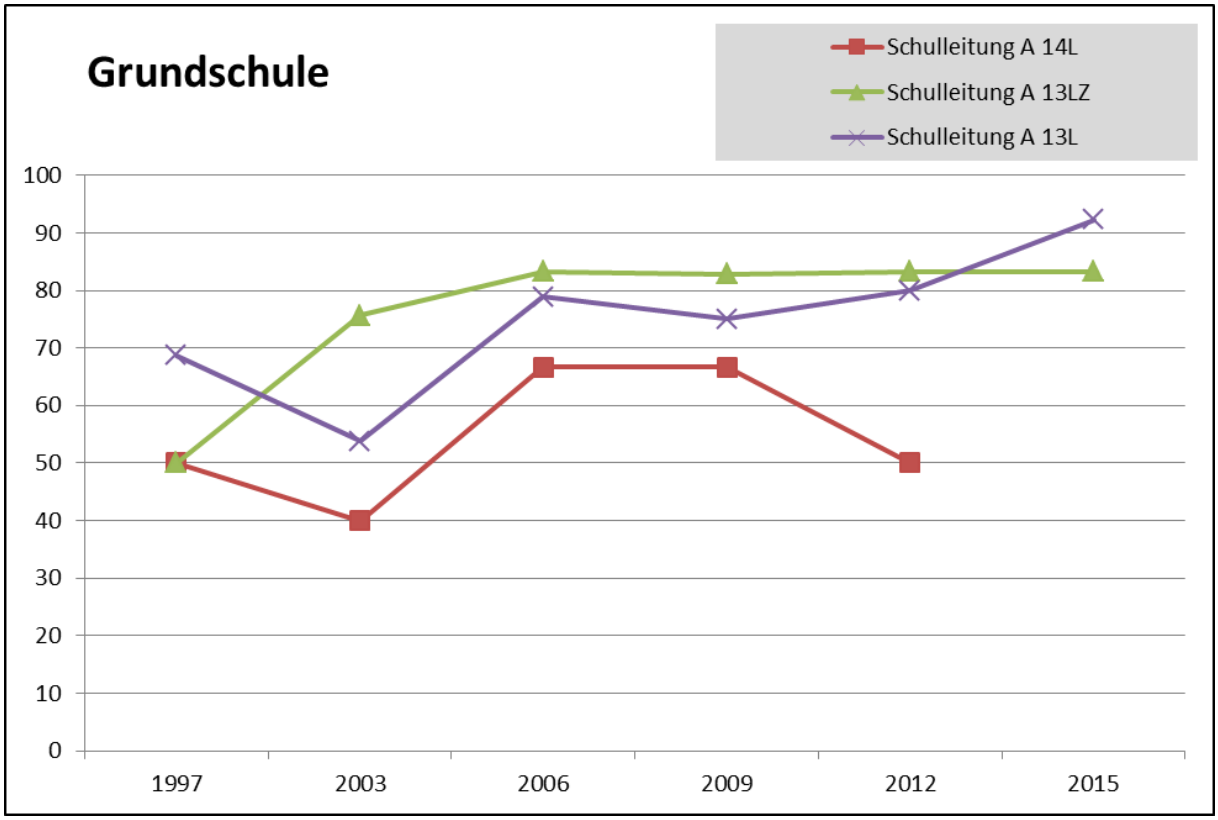
⇒ Schwierige Gespräche führen – ein Kommunikationstraining für Ansprechpartnerinnen

⇒ Aufgaben der Ansprechpartnerinnen in der Auswahlkommission für das schulscharfe Einstellungsverfahren

⇒ Veranstaltungen zur Flüchtlingsproblematik (Strukturen in Flüchtlingsfamilien / Männer- und Frauenrolle/ Bedeutung der schulischen Bildung für Jungen und Mädchen)

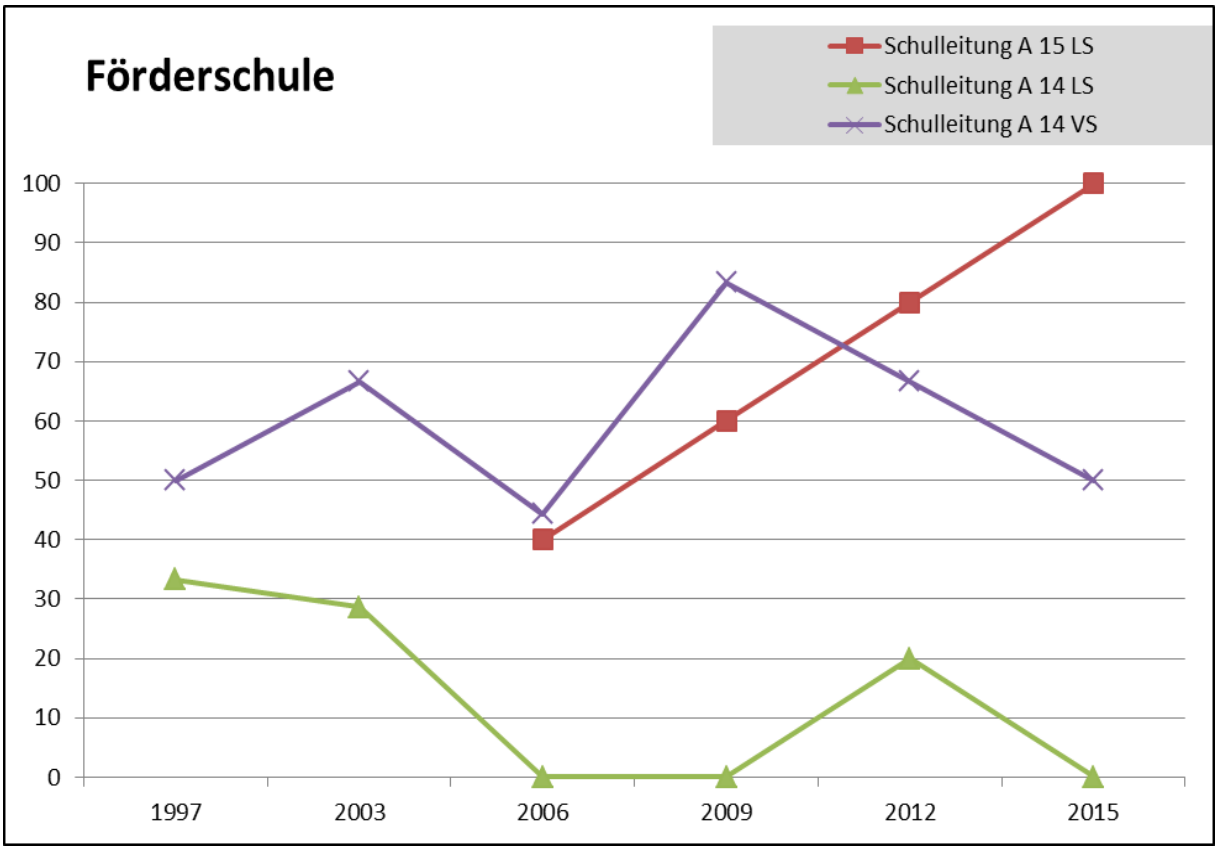
Schulamt Wuppertal

Regierungsbezirk Düsseldorf /Schulamt Wuppertal Grundschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 10/97 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12-2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2012
Jahr	10/ 1997	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	87,9	90,0	92,3	93,1	93,3	91,9	- 1,4
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L	50,0	40,0	66,7	66,7	50,0		
Schulleitung A 13LZ	50,0	75,7	83,3	82,9	83,3	83,3	0,0
Schulleitung A 13L	68,75	53,8	78,9	75,0	80,0	92,3	+ 12,3
Schulleitung A 12L					100,0	100,0	0,0
Stellvertretende Schulleitung A 13V	50,0	66,7	75,0	0,0			
Stellvertretende Schulleitung A 12V	65,4	76,0	75,0	81,5	95,8	81,8	- 14,0
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K							
Fachleitung A 12	92,6	98,6	91,8	100,0	100,0	100,0	0,0



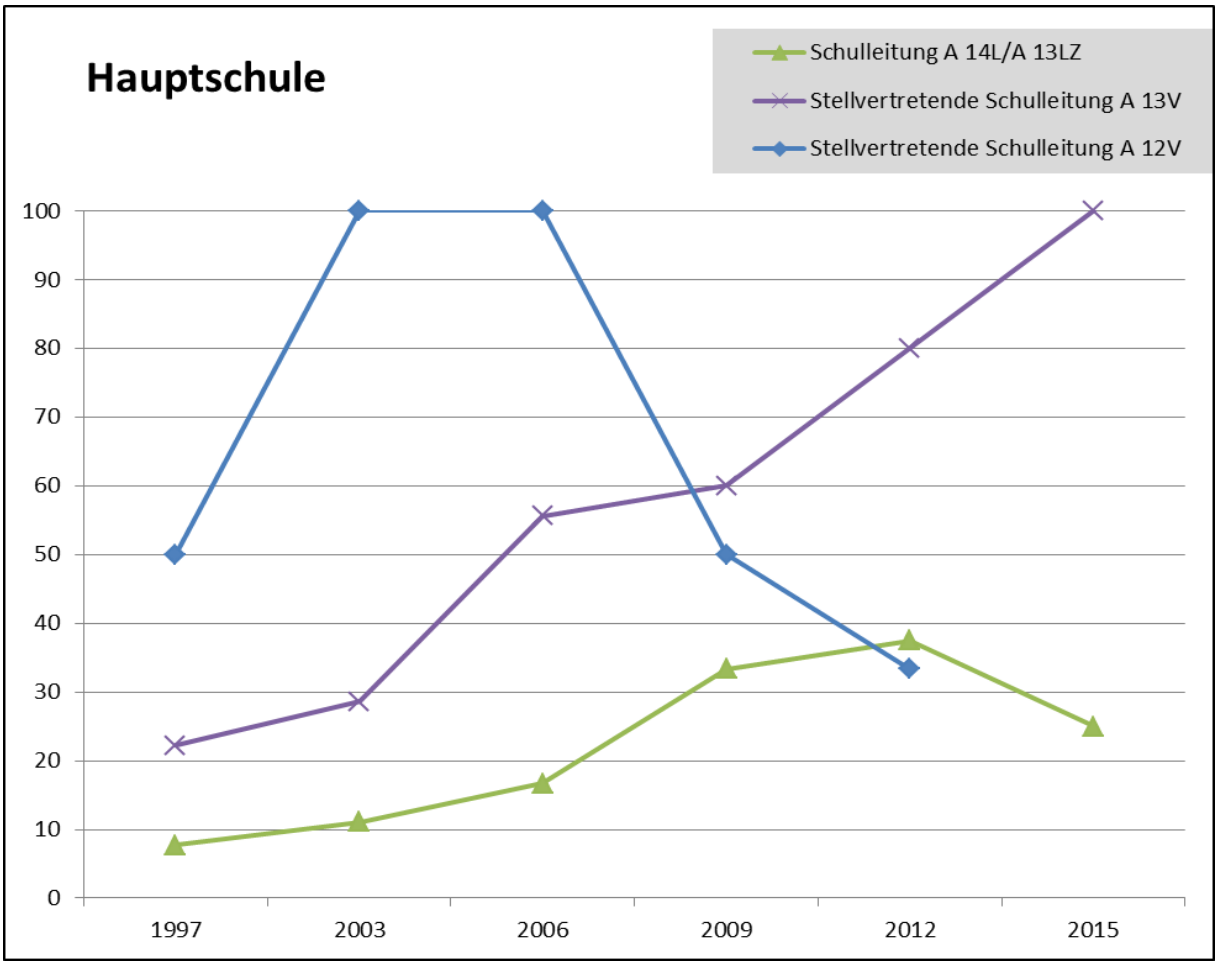
Der prozentuale Anteil der weiblichen Lehrkräfte an Wuppertaler Grundschulen ist leicht gesunken. Weiterhin ist eine Bewertung der Entwicklung des Frauenanteils an Beförderungsstellen schwierig. Schulleitungsstellen mit A14L sind aufgrund sinkender Schülerzahlen weggefallen, dementsprechend ist die Zahl der A13L- Stellen, die mit Frauen besetzt sind, leicht gestiegen. Aufgrund der mittlerweile wieder ansteigenden Einwohnerzahl und der hohen Zunahme von Zuwanderern und Flüchtlingen besteht die Möglichkeit, dass in den nächsten Jahren auch an Grundschulen A14- Stellen vorhanden sind. Alle Fachleitungen sind weiterhin nur von Frauen besetzt.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Wuppertal Förderschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 10/97 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2015
Jahr	10/ 1997	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	75,0	74,1	75,2	77,4	74,8	77,1	+ 2,3
Funktion/Gruppierung							
A 16							
A 15 LS			40,0	60,0	80,0	100,0	+ 20,0
A 14 LS	33,3	28,6	0,0	0,0	20,0	0,0	- 20,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V							
A 14 VS	50,0	66,7	44,4	83,3	66,7	50,0	- 16,7
Fachleitung A 15						100,0	
Fachleitung A 13	83,3		57,1	66,7	50,0	66,7	+ 16,7
A 14					0,0	0,0	0,0



Die Gesamtzahl der weiblichen Lehrkräfte, die an Förderschulen unterrichten, ist erstmals nach sechs Jahren um 2,3%-Punkte gestiegen.
Eine seriöse Interpretation der prozentualen Entwicklung bei den Beförderungsstellen ist weiterhin schwierig, da aufgrund der veränderten Situation von Förderschulen Verbünde entstanden sind. Im Grundschulbereich existieren nun viele Schulen des Gemeinsamen Lernens, so dass viele Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf in der Grundschule verbleiben.
Bei der Betrachtung der absoluten Zahlen ist festzustellen, dass alle Förderschulen in Wuppertal von Frauen geleitet werden. Der Anteil der Frauen bei den Konrektorinnenstellen ist um 16,7%-Punkte zurückgegangen.

Regierungsbezirk Düsseldorf / Schulamt Wuppertal Hauptschulen Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen							
Übersicht 10/97 – 12/2003 – 12/2006 – 12/2009 – 12/2012 – 12/2015 Daten in %-Punkten							Veränderung zu 2015
Jahr	10/ 1997	12/ 2003	12/ 2006	12/ 2009	12/ 2012	12/ 2015	
Gesamtanteil der Lehrerinnen	57,2	61,7	62,7	64,5	65,8	69,8	+ 4,0
Funktion/Gruppierung							
Schulleitung A 14L/A 13LZ A 14 A 13LZ	7,7	11,1	16,7	33,3 33,3 33,3	37,5 75,0 0,0	25,0 50,0 0,0	- 12,5 - 25,0 0,0
A 13L							
Stellvertretende Schulleitung A 13V	22,2	28,6	55,6	60,0	80,0	100,0	+ 20,0
A 12V	50,0	100,0	100,0	50,0	33,3		
2. Konrektorin, 2. Konrektor A 12K	0,0						
Fachleitung A 12	58,5	61,2	61,9	0,0		100,0	
A 13 S1	50,0	33,3	57,1	66,7	63,6	66,7	+ 3,1



Im Bereich der Hauptschulen hat sich die Schullandschaft grundlegend verändert. In den nächsten Jahren werden weitere Hauptschulen auslaufen. Auch in diesem Jahr sind daher tragfähige Interpretationen der Zahlen und Aussagen zur Entwicklung der Anteile von Frauen an Beförderungsstellen schwierig. Der Anteil an Frauen in der Schulleitung der Wuppertaler Hauptschulen (A14L und A14) ist deutlich gesunken.

Aufgaben der Moderatorinnen für Gleichstellung im Schulamt der Stadt Wuppertal

Propagierung des Frauenförderplans

Eine gemeinsame Auswertung der vorliegenden Daten und daraus resultierende Konsequenzen wurde von der Gleichstellungsbeauftragten und den Moderatorinnen vorgenommen. Der jeweils aktuelle Frauenförderplan wird den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen aller drei Schulformen in Dienstbesprechungen, die von den Moderatorinnen vorbereitet werden, vorgestellt.

Dienstbesprechungen und Fortbildungsangebote für die Moderatorinnen und die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

In den Dienstbesprechungen und Fortbildungen setzten sich sowohl die Moderatorinnen als auch die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen mit den geänderten rechtlichen Vorgaben (Pflichtaufgaben von Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen bei der Entscheidung von Personalangelegenheiten) auseinander. Insbesondere das Verfahren und die Beteiligungsrechte der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungen bei schulscharfen Einstellungen wurden beleuchtet. Darüber hinaus fanden Tagungen zum Thema Teilzeitkonzepte für die Moderatorinnen statt. Dieses Thema wurde in einer Dienstbesprechung mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen aufgegriffen. In den Dienstbesprechungen setzten sich die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen intensiv mit der überarbeiteten Rundverfügung vom 18.10.2013 zur „Empfehlung für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte“ auseinander. Die Teilzeitempfehlungen wurden besprochen und an vielen Beispielen zur Umsetzung diskutiert und erläutert. In einer weiteren Dienstbesprechung wurde an die bisherige Auseinandersetzung angeknüpft, die Wichtigkeit eines Teilzeitkonzeptes an jeder Grundschule hervorgehoben und Konzepte einzelner Schulen beispielhaft vorgestellt.

Des Weiteren wurde den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen ein Pilotprojekt an Grundschulen in Wuppertal, initiiert durch die Bezirksregierung Düsseldorf, vorgestellt. **Ziel des Mentoring-Projekts** ist es, weibliche Führungskräfte für Leitungsaufgaben an Grundschulen zu gewinnen. In dem Projekt werden Mentees Mentorinnen zur Seite gestellt, um mit ihnen und durch ihre Erfahrung unmittelbar durch direkten Praxisbezug zu lernen. Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen erhielten Informationsmaterial und wurden gebeten, das Projekt an ihren Schulen vorzustellen.

In den letzten Jahren haben die Moderatorinnen regelmäßig auf regionale und überregionale Fortbildungen bezüglich der Qualifizierung von Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen sowie der Qualifizierung für Leitungsfunktionen hingewiesen. Dieses erfolgt nun neben den Hinweisen in den Dienstbesprechungen auch über einen Mailverteiler mit aktuellen Informationen und Hinweisen.
Im laufenden Jahr ist auf der Grundlage einer Bedarfserhebung im Kreise der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen eine Fortbildung zur Gesprächsführung mit dem Schwerpunkt Konfliktgespräche geplant.

Die Gruppe der neuen Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen wurden durch die Moderatorinnen (Erläuterungen, Bereitstellung eines umfangreichen Materialpakets) in ihren Aufgabenbereich eingeführt. Hier ist eine regelmäßig stattfindende Wiederholung in jedem Jahr geplant.

Durch die Moderatorinnen für Gleichstellung erhielten alle Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen darüber hinaus ein Angebot zur individuellen Beratung. Dieses fand in regelmäßigen Abständen im Anschluss an die Dienstbesprechungen statt.

Aufgaben der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Wuppertaler Grund-, Haupt- und Förderschulen

In den Schulen haben die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellung vorrangig an der Umsetzung folgender Themenschwerpunkte gearbeitet:

- Beteiligung an Personalmaßnahmen (Einstellung, vorhersehbare längerfristige Mehrarbeit, Beantragung von Sonderurlaub)

- Erstellung von schulischen Teilzeitkonzepten

Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbeauftragter im Schulamt, Moderatorinnen und Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Zwischen den Moderatorinnen und der Gleichstellungsbeauftragten hat ein regelmäßiger Austausch z.B. in Planungssitzungen stattgefunden (Vorbereitung der Dienstbesprechungen, Bearbeitung aktueller Fragen zu unterschiedlichen Gleichstellungsthemen, Auswertung des Frauenförderplans und Entwicklung einer gemeinsamen Zielperspektive). Der Austausch mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen fand überwiegend in den Dienstbesprechungen statt. In einzelnen Fällen wurden konkrete Fragen (z.B. Umgang mit Vereinbarungen im Teilzeitkonzept) durch individuelle Beratung der Moderatorinnen oder der Gleichstellungsbeauftragten geklärt.

Bilanzierung

Obwohl die Auswertung der Ergebnisse des Frauenförderplans von 2012 keine zwingend notwendigen Handlungsmaßnahmen vorsah, stellte sich hinsichtlich des Arbeitsfeldes „Besetzung von Leitungsstellen“ ein Bedarf heraus. Insbesondere an den Wuppertaler Grundschulen konnten vorhandene Funktionsstellen (insbesondere stellvertretende Schulleitung) über längere Zeiträume nicht besetzt werden, so dass die Voraussetzungen für gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen gegeben waren. Vor dem Hintergrund des hohen Frauenanteils im Primarbereich (2012 92,2% / 2015 91,4%) wurde daher auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten der Bezirksregierung Düsseldorf das **Pilotprojekt „Mentoring“ für Frauen an Grundschulen im Schulamtsbereich Wuppertal** geplant und im Schuljahr 2015/16 umgesetzt. Erste Hinweise auf eine positive Wirkung der Maßnahme deuten sich in der erhöhten Nachfrage an Beratung von Frauen an, die Interesse an Leitungsfunktionen signalisieren. Eine Evaluation des Pilotprojekts ist geplant.

Nach der Information der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen über die Pflichtaufgaben bei der Entscheidung von Personalangelegenheiten in Zusammenarbeit mit den Schulleitungen wird in der Folge Begleitung und Beratung bei der Umsetzung (insbesondere an Grundschulen) notwendig sein.
Es bleibt zu beobachten und zu prüfen, ob sich die erarbeiteten Teilzeitkonzepte an den Wuppertaler Grund-, Haupt- und Förderschulen realisieren lassen. Rückmeldungen der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen über Erfahrungen und mögliche Problemstellungen sollen gezielt erfragt werden und dienen als Grundlage für die weitere Bearbeitung der Thematik.
Maßnahmen zur Fortbildung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen nach aktueller Bedarfslage und resultierend aus aktuellen Themenfeldern sind ebenso geplant.

3.2 Maßnahmen im Überblick

Im Folgenden werden die Maßnahmenfelder mit ihren übergeordneten Zielen und den einzelnen Maßnahmen vorgestellt. Dieses Kernstück des Frauenförderplans beinhaltet die wesentlichen Vorhaben für Gleichstellung und Frauenförderung für den Zeitraum von 2016 bis 2019/2021[3]. Im Zuge der Eigenverantwortlichkeit der Schule ist „die Beachtung und Umsetzung der gleich-stellungsrechtlichen Vorschriften (Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz und LGG) … besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen (§ 1 Abs. 3 LGG) – hier also der Schulleiterin bzw. des Schulleiters und deren Stellvertretung.“[4] Dementsprechend kommt der Zusammenarbeit zwischen Schulleitung und Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen eine besondere Bedeutung zu. Die Ansprechpartnerin arbeitet auf der Verwaltungsebene an der Seite der Schulleitung und muss an allen gleichstellungsrelevanten Prozessen und Entscheidungen beteiligt werden.
Vor dem Hintergrund des Ansatzes Gender Mainstreaming werden in einigen Handlungsfeldern sowohl Frauen als auch Männer angesprochen. Dies geschieht z.B. im Maßnahmenfeld „Gender Mainstreaming: Information und Fortbildung der Entscheidungsträger“ im Zusammenhang mit Personalentwicklung und Personalführung und dem Eignungsfeststellungsverfahren (EFV), im Fortbildungskonzept und in der Umsetzung der Ziele der geschlechtersensiblen Bildung.

‚Klassische’ Maßnahmen zur Frauenförderung, wie beispielsweise eine gezielte Fortbildung für Frauen zur Motivation für ein Beförderungsamt, bleiben weiterhin wichtiger Bestandteil des Frauenförderplans und sind durch den Ansatz Gender Mainstreaming nicht ersetzbar. Weiterhin soll das Projekt Mentoring weitere Anwendung erfahren.

Die Bestimmung der Maßnahmenfelder resultiert aus der Evaluation der Gleichstellungsarbeit entsprechend den Aussagen im Frauenförderplan 2013 und aus aktuellen Erfordernissen.
In den Maßnahmenfeldern werden die Ziele durch ein Gesamtziel und differenzierte Teilziele beschrieben. Den Teilzielen sind Schritte zur Umsetzung und Formen des Controllings einschließlich von Zeitvorgaben, die die Verantwortlichen binden, zugeordnet.

Die einzelnen Maßnahmenfelder sind:

3.2.1 Propagierung des Frauenförderplans

3.2.2 Gender Mainstreaming: Information und Fortbildung der Entscheidungsträger

3.2.3 Regelungen für Teilzeitkräfte

3.2.4 Fortbildungskonzept

3.2.5 Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

3.2.6 Geschlechtersensible Bildung

[3] Das Landesgleichstellungsgesetz soll novelliert werden. Im Entwurf ist eine Fünfjahresfrist beabsichtigt.
[4] Handreichung Gleichberechtigung am Arbeitsplatz Schule und Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung, aktualisierte Fassung März 2013 S. 3
http://www.brd.nrw.de/schule/personalangelegenheiten/Gleichstellung_Schule_Container/Ansprechpartnerinnen.html

Maßnahmenfeld:
Propagierung des Frauenförderplans – 3.2.1

Ziel der Maßnahme:

Bekanntmachung der Fortschreibung des Frauenförderplans und Sensibilisierung für die Maßnahme (Schulleitung, schulfachliche und verwaltungsfachliche Aufsicht, Leitung des ZfsL)

Teilziele der Maßnahme:	Schritte zur Umsetzung:	Controlling:
Information über die Entwicklung	Einstellung in das Intranet der Bezirksregierung Besprechung in den Dezernaten	Information und Abstimmung hausintern August 2016
Sensibilisierung der Verantwortlichen für Personalentscheidungen, u.a. • Schulleitungen • Schulrätinnen und Schulräte • Dezernentinnen und Dezernenten • Verantwortliche für Aus- und Fortbildung • Moderatorinnen und Moderatoren • Schulausschüsse • Lehrerinnen und Lehrer • Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen	Einstellung in das Internet Hinweis auf die Fundstelle per Rundmail an alle Schulen - mit Verfügung zur Umsetzung - mit Termin zur Rückmeldung Verpflichtung zur Vorstellung in - Lehrerkonferenzen - Dienstbesprechungen für Schulleiterinnen u. Schulleiter - Konferenzen der ZfsL und Seminarkonferenzen	Einstellung: 09-2016 Versand des Rückmeldebogens und der Begleitverfügung: 01-2017 Termin für Rückmeldungen: 04-2017 Auswertung der Rückmeldung: 07-2017 Information an die Schulen und Seminare über Ergebnisse der Rückmeldungen: 12-2017
Weitergehende Sensibilisierung im Zusammenhang mit dem Ansatz Gender Mainstreaming	Information der Dezernate in der Schulabteilung Information der Moderatorinnen und Moderatoren in der Aus- und Fortbildung Information der Lehrerinnen und Lehrer in der Aus- und Fortbildung	Erfahrungsaustausch über Aufnahme und Wirkung durch die Arbeitsgruppe Gleichstellung: 12-2017

Maßnahmenfeld:
Gender Mainstreaming:
Information und Fortbildung der Entscheidungsträger – 3.2.2

Ziel der Maßnahme:

Arbeit an der Verbesserung der Personalentwicklungs- und Personalführungskompetenzen in Fragen der Frauenförderung, Gleichstellung und Gender Mainstreaming (Schulleitung, schulfachliche und verwaltungsfachliche Aufsicht, Leitung des ZfsL)

Verantwortung für Frauenfördermaßnahmen als Bestandteil der Führungsaufgabe

Teilziele der Maßnahme:	**Schritte zur Umsetzung:**	**Controlling:**
Beachtung der Vorgaben zur Gleichstellung in den Richtlinien zur Dienstlichen Beurteilung	Information über das von der Arbeitsgruppe Gleichstellung dazu erstellte und aktualisierte Handout für die Schulaufsicht nach Änderung der Richtlinien	Erfahrungsaustausch über die Umsetzung der Richtlinien und die Anwendung des Handouts in der Arbeitsgruppe Gleichstellung:
Verantwortung der Schulleitungen als Dienstvorgesetzte für gleichstellungsrelevante Aspekte und gesetzliche Vorgaben Weiterentwicklung gezielter Maßnahmen zur Personalgewinnung für Funktionen im Schulleitungsbereich unter besonderer Berücksichtigung des Frauenanteils	Information der Schulleitungen über die Beachtung von gleichstellungsrelevanten Aspekten im Kontext der dienstlichen Beurteilung von Bewerberinnen und Bewerbern und anlässlich sonstiger leistungsbezogener Berichte, insbesondere - für das erste Beförderungsamt - für eine Qualifizierungsmaßnahme für die Schulleitungsaufgabe, u.a. SLQ - Mentoring Unterstützung in der Personalentwicklung	Jährliche Überprüfung der statistischen Entwicklung durch die Arbeitsgruppe Gleichstellung Überprüfung in den Teildezernaten
Verwirklichung von Gleichstellung und Gender Mainstreaming in Schule und ZfsL	Gezielte Beratung im Prozess der Weiterentwicklung der Schule durch die Schulaufsicht: Integration des Gleichstellungsgedankens und des Ansatzes Gender Mainstreaming in die Schul- bzw. Seminarprogramme und die Portfolios der Schulen und ZfsL	Überprüfung der Entwicklung durch die Arbeitsgruppe Gleichstellung

Maßnahmenfeld:
Regelungen für Teilzeitkräfte – 3.2.3

Ziel der Maßnahme:

Vereinbarkeit von Familie und Beruf
(Schulleitung, schulfachliche und verwaltungsfachliche Aufsicht, Leitung des ZfsL)

Teilziele der Maßnahme:	Schritte zur Umsetzung:	Controlling:
Abbau der Unterrepräsentanz von Teilzeitbeschäftigten in Beförderungsämtern	- entsprechende Ausschreibungspraxis in den verschiedenen Schulformen lt. LGG - Motivation von Teilzeitbeschäftigten für Beförderungsstellen - Thematisierung auf Dienstbesprechungen mit Schulleitungen und Leitungen der ZfsL - teilzeitangemessene Geschäftsverteilung in Schulen und ZfsL	Kontinuierliche Prüfung durch Gleichstellungsbeauftragte Erfahrungsaustausch und ggfs. weitere Maßnahmen in der Arbeitsgruppe Gleichstellung Bericht an Arbeitsgruppe Gleichstellung im Zuge der Rückmeldung zum FFP: 04-2017
Informationen zu Chancen und Folgen von Teilzeitbeschäftigung unter Beachtung von frauenspezifischen Belangen	Information über das bestehende Informationspapier unter Berücksichtigung des Schulgesetzes und der ADO mit Anregungen zur Erstellung eines schulinternen Teilzeitkonzepts Information und Motivation von Männern zur Inanspruchnahme von Elternzeit	Information an die Schulen und ZfsL mit der Zwischenbilanz Abfrage an den Schulen
Weiterentwicklung von konkreten systemspezifischen Teilzeitvereinbarungen	Thematisierung von TZ-Aspekten und frauenspezifischen Belangen(z.B. Stillzeiten) in Dienstbesprechungen und Fortbildungen	Bericht über Best-Practise-Beispiele von Schulleitung oder Ansprechpartnerin an Arbeitsgruppe Gleichstellung im Zuge der Rückmeldung zum FFP: 04-2017

Maßnahmenfeld:
Fortbildungskonzept – 3.2.4

Ziel der Maßnahme:

Verankerung von Gleichstellung / Gender Mainstreaming in der Fortbildung
Qualifizierung von Frauen für ihre berufliche Entwicklung
(Schulleitung, schulfachliche und verwaltungsfachliche Aufsicht, Leitung des ZfsL)

Teilziele der Maßnahme:	Schritte zur Umsetzung:	Controlling:
Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Beförderungsämtern	Vorbereitung auf Leitungsfunktionen Training von Bewerbungssituationen, u.a. durch Orientierungsseminare für Frauen und die Maßnahme „Fachleitung – eine Perspektive?“ – schulformübergreifend Mentoring	Auswertung der Fortbildungen durch Arbeitsgruppe Gleichstellung in Zusammenarbeit mit Dez. 46
Qualifizierung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und weitere Unterstützung in ihrer konkreten Arbeit	Schulformspezifische Angebote, insbesondere zur Auseinandersetzung mit der Rolle und den Aufgaben der AP im Zusammenhang mit der eigenverantwortlichen Schule (s.a. Maßnahmenfeld 3.2.5)	Kontinuierliche Evaluation in Planungstagungen
Unterstützung von Frauen in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Fortführung des Angebots für Rückkehrerinnen	Auswertung durch Arbeitsgruppe Gleichstellung in Zusammenarbeit mit Dez. 46
Förderung von Gleichstellung und Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in der Fortbildung für Lehrerinnen und Lehrer	Weiterentwicklung der Fortbildungsmodule zu Gender Mainstreaming als Querschnittsthema Qualifizierung der Moderatorinnen und Moderatoren in den Kompetenzteams	Erarbeitung und Implementation Arbeitsgruppe Gleichstellung in Zusammenarbeit mit Dez. 46

Maßnahmenfeld:
Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen – 3.2.5

Ziel der Maßnahme:

Unterstützung der Ansprechpartnerinnen in Fragen der Gleichstellungsarbeit auf der Grundlage des LGG (s.a. Maßnahmenfeld 3.2.4)

(Schulleitung, schulfachliche und verwaltungsfachliche Aufsicht, Leitung des ZfsL)

Teilziele der Maßnahme:	Schritte zur Umsetzung:	Controlling:
Qualifizierung und Unterstützung der Ansprechpartnerin in der konkreten Funktion	Schulformspezifische Veranstaltungen zu gleichstellungsrelevanten Themen und schulformübergreifende Angebote durch Dez. 46 Hinweise finden sich auf der Internetseite der Bezirksregierung Düsseldorf **http://www.brd.nrw.de/schule/personalangelegenheiten/Gleichstellung_Schule/index.jsp** Empfehlung der Nutzung von Ressourcen zur Entlastung der Ansprechpartnerinnen	Arbeitsgruppe Gleichstellung in Zusammenarbeit mit Dez. 46 Bericht der Moderatorinnen im Rahmen der Planungstagungen Thematisierung in Schulleiterdienstbesprechungen
Kompetenzstärkung der Moderatorinnen für Gleichstellungsfragen	Feststellung des Bedarfs in der Bezirksregierung und in den Kompetenzteams - spezifische Angebote nach Absprache	Arbeitsgruppe Gleichstellung in Zusammenarbeit mit Dez. 46
Propagierung des Frauenförderplans	Vorstellung des FFP im Kollegium und Bearbeitung des Rückmeldebogens in Kooperation mit der Schulleitung	Auswertung des Rückmeldebogens durch die Fachberaterinnen und AG Gleichstellung

Maßnahmenfeld:
geschlechtersensible Bildung – 3.2.6

Ziel der Maßnahme:

Förderung von Maßnahmen zur geschlechtersensiblenBildung
(Schulleitung, schulfachliche und verwaltungsfachliche Aufsicht, Leitung des ZfsL)

Teilziele der Maßnahme:	**Schritte zur Umsetzung:**	**Controlling:**
Stärkung der geschlechtersensiblen Bildung entsprechend dem Schulgesetz und Referenzrahmen Schulqualität	Qualifizierung aller Moderator/innen bzgl. der Thematik im Sinne der Querschnittsaufgabe des Ansatzes von Gender Mainstreaming	Zusammenstellung einer Übersicht über die durchgeführten Fortbildungsmaßnahmen durch die Arbeitsgruppe Gleichstellung
Unterstützung von Schulen und ZfsL, um geschlechtersensible Bildung zu implementieren und umzusetzen	Förderung des Austausches zwischen den verschiedenen Schulen Thematisierung auf Dienstbesprechungen mit Schulleiterinnen und Schulleitern	Sichtung der von Schulen durchgeführten Maßnahmen durch die Arbeitsgruppe Gleichstellung, z.B. • Internetauftritt der Schulen • Geschlechtsspezifische Statistiken • schulinterne Evaluation von zentralen Prüfungen und Vergleichsarbeiten • schulinterne Curricula (s.a. Handlungsfelder, Anhang 2)

4. Aufträge zur Umsetzung und Rückmeldung

Das Landesgleichstellungsgesetz verweist auf die Erfüllung des Verfassungsauftrags gemäß Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes und hebt damit die besonderen Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen zur Umsetzung von Gleichstellung hervor.

Mit der Vorlage des Frauenförderplans sind für die Adressatinnen und Adressaten dieses Plans in Schulen, Schulämtern und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung folgende Aufträge zur Umsetzung verbunden:

Schulleitung und Leitung des ZfsL bzw. Seminarleitung stellen in Kooperation mit der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen den Frauenförderplan in den Konferenzen des jeweiligen Dienstbereichs vor und diskutieren mit den Beteiligten in den Mitwirkungsgremien die schulformspezifischen bzw. seminarspezifischen Inhalte, Ziele und Maßnahmen.

Das bedeutet auch:

- Schulleitung und ZfsL- bzw. Seminarleitung handeln auf der Grundlage des Ansatzes von Gender Mainstreaming.
- Schulleitung und ZfsL- bzw. Seminarleitung beachten in der Alltagsarbeit die Ziele der Maßnahmenfelder und sorgen - sofern möglich - für einen ausgewogenen Frauenanteil bei der Besetzung schulinterner Gremien und in der Aufgabenverteilung.
- Schulleitung und ZfsL- bzw. Seminarleitung unterstützen die Arbeit der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen.

Weitere Vorschläge sollen bei der Umsetzung beachtet werden:

- Schule und ZfsL- bzw. Seminar beachten die geschlechtersensible Bildung im eigenen System auf der Grundlage des Plans.
- Der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bietet der Plan Hilfen und Anregungen für die Arbeit in der Schule bzw. im ZfsL- bzw. Seminar.
- Den Schulämtern gibt der Plan Anregungen und Vergleichspunkte für schulamtsspezifische Ziele und Maßnahmen.

Im Nachgang zum Frauenförderplan erhalten die Schulen, die der oberen Schulaufsicht unterstehen, und die ZfsL- bzw. Seminare strukturierte Rückmeldebögen zu den Aufträgen und Vorschlägen, die von der Schulleitung und der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen ausgefüllt und der Bezirksregierung zurückgesandt werden sollen. Termin: 7.4.2017

Den Schulämtern wird empfohlen, bezogen auf ihren eigenen Anteil im Frauenförderplan ebenso zu verfahren.

Anhang 1

Mentoring

Gewinnung von weiblichen Führungskräften für Leitungsaufgaben an Grundschulen

- Pilotprojekt der Bezirksregierung Düsseldorf im Raum Wuppertal -

Beschreibung der Maßnahme / Organisation

Dieses Pilotprojekt wird durchgeführt für

- **erfahrene Schulleiterinnen** und
- **an der Funktion „Schulleitung“ interessierte Lehrerinnen.**

Das Schulamt Wuppertal informiert vor den Sommerferien alle Grundschulen.
Die Rückmeldungen der interessierten Kolleginnen (Mentorinnen und Mentees) gehen per mail an die Fachberatung Gleichstellung (Frau Keese, Frau Brakhane).
Die Auftaktveranstaltung findet zu Beginn des Schuljahres 2015/16 statt. Hier erfolgt die Bildung der Tandems.
Es wird eine verbindliche Vereinbarung über Handlungsleitlinien im Mentoringprozess und die Form der Zusammenarbeit für ein Schuljahr getroffen. Die Tandems treffen sich nach persönlicher Absprache verpflichtend zu ca. 5 Praxisterminen. Begleitende Fortbildungsmodule und Supervision unterstützen die Teilnehmerinnen.

1. Allgemeine Ziele

- Motivierung von potentiellen weiblichen Nachwuchs-Führungskräften
- Eröffnung von Perspektiven für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Förderung der beruflichen und persönlichen Entwicklung
- Verdeutlichung des Zusammenhangs von eigenen Kompetenzen und Schulleitungshandeln mit Blick auf Führungsaufgaben
- Gewinnung eines Einblicks in die Praxis von Schulleitung

Ziel des Pilotprojektes ist es, innerhalb der Eckpunkte des regionalen Personalentwicklungskonzeptes die Tauglichkeit des Instrumentes Mentoring anhand folgender Fragestellungen zu erproben:

- Ist Mentoring ein attraktives Instrument, um Frauen für Führungsaufgaben zu interessieren?

- Ist Mentoring ein geeignetes Instrument für Frauen

    - um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einschätzen zu können,
    - um Schulleitungshandeln konkret zu erfahren,
    - um eigene Interessen und Vorstellungen von Führungshandeln weiter zu verfolgen,
    - um die Selbstreflexion bezogen auf die Führungsaufgabe anzuregen und mit den eigenen Kompetenzen abzugleichen?

Was gewinnen die Mentorinnen dabei?

- Professionelle Weiterentwicklung, z.B.
  - Selbstreflexion
  - kollegialer Austausch
  - Kompetenzgewinn
- Personalgewinnung für die eigene Schule
- Professionelle Begleitung

Was gewinnen die Mentees?

- Professionelle Förderung, Beratung und Begleitung
- Professionelle Weiterentwicklung, z.B.
  - Selbstreflexion
  - kollegialer Austausch
  - Kompetenzgewinn
- Motivation und Entscheidungshilfe

2. Projektplan

Phase	**Zeitraum**	**Beschreibung**	
	08-2015	Rücklauf der Anmeldebögen	
1. Tag	11-2015	**Auftaktveranstaltung** Grundlegendes zum Mentoring, Kontakt der Tandems, berufliche Standortbestimmung / Förderbiographie	SUPERVISION
2. Tag	11-2015	**erster Praxistag**	
3. Tag	12-2015	**1. Fortbildungsmodul** (Mentorinnen und Mentees gemeinsam) schulinterne und schulexterne Kommunikation, Visionen und Handlungsfelder von Schulleitung, Führen von Feedbackgesprächen	
4. Tag	12-2015	**zweiter Praxistag**	
5. Tag	01/02-2016	**dritter Praxistag**	
6. Tag	02-2016	**2. Fortbildungsmodul** (Mentorinnen und Mentees gemeinsam) Führung und Teamentwicklung als Leitungsaufgaben	
7. Tag	03/04-2016	**vierter Praxistag**	
8. Tag	06-2016	**3. Fortbildungsmodul** (vorrangig für Mentees, für Mentorinnen offen) Rollenklärung / Rollenwechsel	
9. Tag	06-2016	**fünfter Praxistag**	
10. Tag	09-2016	**Abschlussveranstaltung** Rückblick, Ausblick, Evaluation	
	09-2016	**Rücksendung der Evaluationsbögen**	

Dorit Keese, Susanne Brakhane, Fachberaterinnen Gleichstellung 08-2015

Anhang 2
Impulsfragen zur geschlechterdifferenzierten Analyse von Unterricht und Schulleben - MSW

http://www.schulministerium.nrw.de/docs/Schulsystem/Grundlagen/Gender-Mainstreaming/Gender_Mainstream-Konzept_Merkblatt_2015.pdf, S.7 ff

Erhebung der Ausgangssituation

- ✓ Wie viele Jungen und wie viele Mädchen besuchen die Schule?
- ✓ Wie ist das Geschlechterverhältnis in den Klassen/Stufen?
- ✓ Wie ist die Verteilung von Jungen und Mädchen mit besonderem Unterstützungsbedarf, mit Migrationshintergrund?
- ✓ Wie hoch sind die Anteile von Mädchen und Jungen bei der Jahrgangswiederholung und beim Wechsel in eine Schule mit niedrigerem Abschlussniveau?
- ✓ Wie hoch sind die Übergangsquoten von Mädchen und Jungen (von der Grundschule in die weiterführende Schule; nach Schulabschluss in Beruf und Studium)?
- ✓ Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern unter den Lehrkräften und dem sonstigen pädagogischen Personal?
- ✓ Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern in Teilzeitbeschäftigung und wie ist ihr Unterrichtseinsatz?
- ✓ Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern in Leitungs- /Funktionsstellen?
- ✓ Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern in den als tendenziell „weiblich“ bzw. „männlich“ konnotierten Fächern?
- ✓ Wie gelingt die Besetzung von Klassenleitungen als gemischte Teams?
- ✓ Wie ist der Anteil von Frauen und Männern (Vollzeit/Teilzeit) in Steuerungsgremien?
- ✓ Wie ist der Anteil von Frauen und Männern am Betreuungspersonal im Ganztag?

Pädagogisches Profil/unterrichtlicher Alltag

- ✓ In welcher Ausdifferenzierung sind Geschlechterfragen Bestandteil des Schulprogramms?
- ✓ Wird bei der Fortbildungsberatung/ -entsendung dem Auftrag zur Stärkung der Gender-Kompetenz Rechnung getragen?
- ✓ Berücksichtigen die schulinternen Lehrpläne/vereinbarten Unterrichtsmethoden in allen Fächern den Auftrag zu Überwindung geschlechtstypischer Rollenklischees?
- ✓ Werden eingeführte Lehr-/Lernmittel und eigenes Material der Lehrkräfte auf diskriminierungsfreie Gestaltung (Sprache, Illustration) und Inhalte hin geprüft?
- ✓ Werden Mädchen und Jungen bei der Fächerwahl unter Berücksichtigung ihrer individuellen Begabungen und Neigungen beraten und wenn nötig. bei unkonventionellen Entscheidungen ermutigt/unterstützt?
- ✓ Ist das Berufsorientierungskonzept fächerübergreifend und auf Erweiterung/Aufbrechen traditioneller geschlechtstypischer Berufs- und Studienwahl ausgerichtet?
- ✓ In welcher Form reflektieren Lehrerinnen und Lehrer ihr eigenes Vorbildverhalten und ihre Aufmerksamkeitsverteilung gegenüber Mädchen und Jungen?
- ✓ Welche Regeln sind vereinbart für einen diskriminierungsfreien Umgang zwischen Jungen und Mädchen (in der Klasse, im Schulleben)?

- ✓ Besteht eine klare Haltung der Lehrkräfte zum unmittelbaren Eingreifen/zur Sanktion von diskriminierendem Verhalten? (in Bezug auf sprachliche/tätliche sexistische Aggression)
- ✓ Sind pädagogische Konzepte zur geschlechterbewussten Erziehung in Unterricht und Ganztag aufeinander abgestimmt?

Schulleben

- ✓ Wird die (Selbst)Verpflichtung der Schule zur Achtung der Gleichberechtigung der Geschlechter in der Öffentlichkeitsarbeit verdeutlicht (z.B. bei Veranstaltungen, im Internet-Auftritt, bei Flyern etc.)?
- ✓ Werden die Eltern der Schülerinnen und Schüler informiert/eingebunden in die Umsetzung der pädagogischen Zielsetzungen zur Überwindung von Geschlechterstereotypen?
- ✓ Werden außerschulische Partner (z.B. Praktikumsbetriebe) über das Konzept der geschlechterbewussten Erziehung informiert und zur Unterstützung gewonnen?
- ✓ Wird die gleichberechtigte Teilhabe von Mädchen und Jungen an schulischen Mitwirkungsgremien gefördert?
- ✓ Gibt es schulintern vereinbarte Regelwerke zum Umgang mit Mobbing, Gewalt, Streitschlichtung, Patenschaften u.ä?
- ✓ Berücksichtigt die Pausenhofgestaltung unterschiedliche Bewegungs- und Ruhebedürfnisse – unabhängig vom Geschlecht?

Schulische Handlungsfelder und Themen mit Gleichstellungsrelevanz (Beispielsammlung)

Lehren und Lernen – Unterricht

- ✓ Schulinterne Lehrpläne
- ✓ Schulbücher/Lernmittel
- ✓ Didaktik, Methodenwahl
- ✓ Reflexive Koedukation, geschlechterbewusste Erziehung
- ✓ Rollenselbstreflexion der Lehrkräfte als Rollenvorbilder für „typisch männlich“ und „typisch weiblich“
- ✓ Personaleinsatz z.B. Lehrkräfteeinsatz im Hinblick auf „weibliche“/ „männliche“ Fächer
- ✓ Lese-/Sprachförderung
- ✓ Phasenweise geschlechtshomogene Lerngruppen[7], z.B. in Physik, Chemie, Informatik, Sport, Sexualkunde, Förderung hochbegabter Mädchen/Jungen
- ✓ Schüler/-innenwettbewerbe
- ✓ AD(H)S, Autismus
- ✓ Berufswahlorientierung, Lebensplanung
- ✓ Betriebspraktika
- ✓ Weibliche Rollenbilder/männliche Rollenbilder
- ✓ Kinder/Jugendliche mit Migrationshintergrund
- ✓ Behinderung, sonderpädagogischer Förderbedarf

[7] vgl. Gesetzesbegründung zu § 2 Schulgesetz NRW: „Die Regelung in Absatz 2 verdeutlicht die allgemeinen Aufgaben der Schule. Der Grundsatz der Koedukation ist als Regel aufgestellt. Dies lässt es zu, dass abweichend einzelne Schulen als Mädchen- oder Jungenschulen geführt werden können. Außerdem besteht die Möglichkeit, Mädchen und Jungen zeitweise auch getrennt in einzelnen Unterrichtsbereichen zu unterrichten.“

Professionalität von Lehrkräften

- ✓ Fortbildungsplanung/ -teilnahme männlicher/weiblicher Lehrkräfte
- ✓ Gender-Kompetenz von Lehrkräften
- ✓ Vergabe von Sonderaufgaben zur Qualifizierung für Leitungsfunktionen (z.B. Projektleitung)
- ✓ Beurteilungen/Leistungsberichte und Feedback-Gespräche - frei von geschlechtsbezogener Diskriminierung
- ✓ Vermittlung von Gender-Kompetenz in der schulpraktischen Lehrerausbildung

Schulkultur

- ✓ Interaktion/Kommunikation, geschlechtergerechte Sprache
- ✓ Kooperation mit außerschulischen Partnern
- ✓ Elternarbeit zur Berufswahlorientierung
- ✓ Väterarbeit, Mütterarbeit, Arbeit mit ausländischen Eltern
- ✓ Pausenhofgestaltung, Raumausstattung und -belegung
- ✓ Geschlechterparität in Mitwirkungsgremien
- ✓ Gesundheitsfragen
- ✓ Suchtprävention (Alkohol, Rauchen, Essstörungen)
- ✓ Schwangerschaft Minderjähriger
- ✓ Gewalt/sexuelle Belästigung
- ✓ Mädchenarbeit und Jungenarbeit
- ✓ Streitschlichtung

Führung und Schulmanagement

- ✓ Verantwortung der Schulleitung für die Umsetzung der Gender-Strategie
- ✓ Umsetzung des Frauenförderplans
- ✓ Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Teilzeitbeschäftigung
- ✓ Verteilung von Ressourcen (Stundenentlastungen)
- ✓ Geschlechteraspekte im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ✓ Geschlechterbewusste Öffentlichkeitsarbeit

Qualitätsentwicklung

- ✓ Geschlechterbewusste Schulprogrammarbeit
- ✓ Geschlechterdifferenzierte Evaluation der schulischen Arbeit
- ✓ Evaluation des Outcome (Indikator z.B.: Berufs- und Studienwahl)
- ✓ Berufszufriedenheit der Lehrkräfte

Anhang 3

Übersicht über die Gleichstellungsbeauftragten

- im Ministerium
- in der Bezirksregierung
- in den Dezernaten und
- in den Schulämtern

Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW), Völklinger Str. 49, 40221 Düsseldorf:
Frau Dr. Klimeck, Tel. 0211 - 58673643
Frau Walsdorf (Stellvertreterin), Tel. 0211 - 58673245

Bezirksregierung Düsseldorf (alle Abteilungen):
Frau Müller, Tel. 0211 – 475 2206, Cecilienallee 2, 40474 Düsseldorf, Zimmer 206

Arbeitsgruppe Gleichstellung in der Bezirksregierung Düsseldorf, Abteilung 4 (Schule), Am Bonneshof 35, 40474 Düsseldorf			
Tel. 0211 – 475....			
Frau Gerhards Frau Dr. Reinlein	… 5378 ... 4305	Sprecherin der Gleichstellungsbeauftragten Stellvertreterin	
Frau Keese, Frau Brakhane	... 3304	Fachberaterinnen, alle Schulformen	
Frau Brings, Frau Frücht Frau Natrop	... 5771 … 5561 … 5564	Dez. 41, 42H	Grund-, Haupt- und Förderschule
Frau Basu Frau Nübel	... 5470 … 5473	Dez. 42	Realschule
Frau Dr. Reinlein Frau Abts-Job	... 4305 … 5707	Dez. 43,49	Gymnasium, Weiterbildungskollegs
Frau Schichtel-Winkler Frau Fasselt	... 5288 … 5290	Dez. 44	Gesamtschule, Sekundarschule, Gemeinschaftsschule
Frau Gerhards Frau Hüsing	... 5378 … 5543	Dez. 45	Berufskolleg
Frau Dr. Bickmann Frau Hofer	... 5412 … 3011	Dez. 46	Aus- und Fortbildung / ZfsL
Frau Keck	... 9310	Dez. 47	Ansprechpartnerin für Rechtsfragen

Gleichstellungsbeauftragte in den Schulämtern des Bezirks:		
Düsseldorf:	Frau Bender	Tel. 0211-899-6321
Duisburg:	NN	Tel. 0203-283-2509/4042
Essen:	Frau Hüning	Tel. 0201-8840-955
Kleve:	Frau Platzen	Tel. 02821-85-489/498
Krefeld:	Frau Koblenz-Lüschow	Tel. 02151-86-2544/2554
Mettmann:	Frau Terwint	Tel. 02104-99-2011
Mönchengladbach:	Frau Schreurs-Dewies	Tel. 02161-25-3750/3751
Mülheim:	Frau Freitag	Tel. 0208-455-4580/4581
Neuss:	Frau Roth-Junkermann	Tel. 02131-928-4016/4017
Oberhausen:	Frau vom Bruch	Tel. 0208-825-2770/2012
Remscheid:	Frau Dörpinghaus	Tel. 02191-162573/2543
Solingen:	Frau Körber	Tel. 02104-290-11
Viersen:	Frau Hans	Tel. 02162-39-1461/1464
Wesel:	Frau Klisch	Tel. 0281-207-2219/2217
Wuppertal:	Frau Willert	Tel. 0202-563-6950