

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
I. Ziele des Frauenförderplans 2013 - 2015	7
I. 1 Vorbemerkungen	8
I. 2 Übersicht über die Ziele	11
I. 3 Tabellarische Darstellung der Ziele, Teilzeile und Maßnahmen des Frauenförderplans 2013-2015	12
I. 4 Ziele und Maßnahme des Frauenförderplans 2013-2015 aus dem Blickwinkel der Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung	19
II. Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2010-2012	23
Handlungsfeld 1	24
Handlungsfeld 2	25
Handlungsfeld 3	41
III. Anhang	45
Links und Hinweise zu den Themenbereichen Gleichstellung und Gender Mainstreaming	46

Vorwort

Seit Ende der 1990er Jahre erstellen alle Personal verwaltenden Dienststellen im dreijährigen Rhythmus einen Frauenförderplan, der im Kern konkrete, überprüfbare Ziele und Maßnahmen für die neue Laufzeit (Kapitel I) und einen Rechenschaftsbericht zu dem abgelaufenen Frauenförderplan (Kapitel II) enthält.

Der vorliegende Frauenförderplan der Schulabteilung der Bezirksregierung Münster trägt der Absicht Rechnung, die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Förderung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, deutlich voranzutreiben und Gender Mainstreaming als Leitprinzip für alle Entscheidungen - das Personal wie auch den Bildungs- und Erziehungsauftrag betreffend - an den Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung zu etablieren. Daher stehen in dem aktuellen Frauenförderplan klare und realistische Ziele in übersichtlicher Darstellung im Vordergrund. Die beabsichtigten Maßnahmen sind dabei jeweils konsequent Zielen und Teilzeilen zugeordnet, so dass für alle Beteiligten - Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung, Schulaufsicht und Gleichstellungsbeauftragte, Aus- und Fortbildung - klar erkennbar ist, welche Erwartungen an sie gestellt werden und welchen Beitrag sie zur Zielerreichung in gemeinsamer Anstrengung leisten.

Vor dem Hintergrund der ohnehin bestehenden Anforderungen an die Bildungs- und Erziehungsarbeit in der Schule, wie sie aus veränderten gesellschaftlichen Bedingungen resultieren, und den damit verbundenen schuladministrativen, pädagogischen und unterrichtlichen Herausforderungen (z.B. Ganztag, Inklusion, neue Sekundarschulen) ist es nicht zuletzt im Interesse von Gender Mainstreaming zielführend, weniger auf eine additive Herangehensweise zu setzen, sondern bestehende unterrichtliche und außerunterrichtliche Lernangebote und pädagogische Konzepte sowie Kooperationen daraufhin zu überprüfen, inwieweit dem Gleichstellungsgedanken bereits Rechnung getragen wird. So ist z. B. ein auf individuelle Förderung setzender Unterricht zwangsläufig auch darauf ausgerichtet, mögliche unterschiedliche Lerninteressen und Lernwege von Mädchen und Jungen in den Blick zu nehmen.

Viele Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung haben bereits organisatorisch transparente und verlässliche Regelungen für die Arbeitsplatzgestaltung ihrer Lehrkräfte getroffen. Dies dient nicht nur der Arbeitszufriedenheit, sondern auch einer erfolgreichen Umsetzung des Bildungs- und Erziehungsauftrags im Interesse der ihnen anvertrauten Schülerinnen und Schüler und ihrer Eltern. Hieran gilt es anzuknüpfen.

Die Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans 2013-2015 können von allen Verantwortlichen im Regierungsbezirk Münster im Interesse der Lehrkräfte und der Schülerinnen und Schüler nur gemeinsam erfolgreich umgesetzt werden.



Wolfgang Weber

I. Ziele des Frauenförderplans 2013 - 2015

I. 1 Vorbemerkungen

Mit dem Frauenförderplan für den Zeitraum 2013 bis 2015 legt die Schulabteilung der Bezirksregierung Münster zugleich auch ein neues Konzept für ihre Gleichstellungsarbeit vor:

Focus auf Ziele und Maßnahmen

Die Struktur des Frauenförderplans sieht nunmehr die am Ende des Jahres 2015 zu erreichenden Ziele und die zu diesem Zweck bis dahin umzusetzenden Maßnahmen im Mittelpunkt des Interesses und stellt sie demzufolge auch an den Anfang des Dokuments. Der Bericht über die im Rahmen des Frauenförderplans 2010-2012 verankerten Ziele und Maßnahmen folgt an zweiter Stelle, auch wenn seine Ergebnisse durchaus die Konzeption des neuen Frauenförderplans beeinflusst haben.

Aufbau des Frauenförderplans: Lesbarkeit und Planbarkeit

Da die Zielerreichung im Vordergrund steht, sind die zu erreichenden Ziele und Teilziele zunächst in einer tabellarischen Übersicht (Kapitel I. 2) dargestellt, so dass Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung, Schulaufsicht, Gleichstellungsbeauftragte und Lehrerfort- und -ausbildung diese auf einen Blick erfassen und die an sie jeweils gestellten Erwartungen einschätzen können.

Anschließend werden die Ziele und ihre Teilziele im Einzelnen mit konkreten Maßnahmen belegt (Kapitel I. 3). Für jede einzelne Maßnahme ist dabei ausgewiesen, welcher Personenkreis die Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahme trägt, bis wann diese umgesetzt sein soll und wie die Umsetzung der Maßnahme bilanziert wird. Auch wurde die tabellarische Darstellung gewählt, um die Lesbarkeit und das Verständnis des Konzeptes zu erleichtern und eine bessere Planbarkeit der Umsetzung zu ermöglichen.

Zusätzlich finden Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung eine tabellarische Auflistung der Ziele, Teilziele und Maßnahmen aus ihrem Blickwinkel (Kapitel I. 4), die dementsprechend nur solche enthält, die in der Verantwortung der Schulleitungen und der Leitungen der Zentren für schulpraktische Lehrerbildung liegen.

Im Anhang (Kapitel III) finden sich weiterführende Hinweise und Links zu den Themenbereichen Gleichstellung und Gender Mainstreaming.

Pragmatischer Ansatz

Zwar ist die Erreichung der in dem aktuellen Frauenförderplan festgeschriebenen Ziele und Teilziele überwiegend in den Schulen und den Zentren für schulpraktische Lehrerbildung des Regierungsbezirks ablesbar, gleichwohl tragen die in der tabellarischen Darstellung dieses Kapitels ausgewiesenen Maßnahmen in der Verantwortung von Schulaufsicht, Gleichstellungsbeauftragter und Aus- und Fortbildung dazu bei, dass die Schulleitungen und Leitungen der Zentren für schulpraktische Lehrerbildung von einer verlässlichen Unterstützung bei ihren Umsetzungsbemühungen des Frauenförderplans ausgehen dürfen.

Damit wird auch deutlich, dass die Ziele des Frauenförderplans nur im Zusammenwirken der verschiedenen Verantwortlichen realisiert werden können. Dabei können Synergien genutzt werden, die nicht zuletzt auch aus Reformvorhaben wie z.B. dem Ganzttag, der inklusiven Beschulung, der Sekundarschule, der individuellen Förderung entstehen.

Gleichstellung von Frau und Mann, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Gender Mainstreaming tragen außerdem zur Arbeitszufriedenheit und größeren Arbeitseffizienz auf der Seite der Lehrkräfte und zu einer zugleich gendersensiblen und individuellen Förderung von Schülerinnen und Schülern bei.

Ziele und Inhalte des aktuellen Frauenförderplans vor dem Hintergrund des Landesgleichstellungsgesetzes

Gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz und den gesellschaftspolitischen Setzungen verfolgt der Frauenförderplan der Schulabteilung der Bezirksregierung Münster vier Ziele, die erreicht werden sollen:

1. Den Zielgruppen (Schulaufsicht, Gleichstellungsbeauftragte, Lehreraus- und Lehrerfortbildung, Schulleitungen, Leitungen der Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung, Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen, Lehrerinnen und Lehrer) sind die Herausforderungen und Chancen gleichstellungsrelevanter Themen bewusst. Sie gehen professionell damit um.
2. Gleichstellung und Gender Mainstreaming sind in Schule und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung verankert und umgesetzt.
3. Die Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden fortgeschrieben und umgesetzt.
4. Die Unterrepräsentanz von Frauen in verantwortungsvollen Positionen wird weiter abgebaut.

ad 1: Im Sinne der Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern gilt es, ein verstärktes Bewusstsein für die Herausforderungen und Chancen gleichstellungsrelevanter Themen bei allen Beteiligten zu schaffen. Hierzu zählt im Wesentlichen die vertiefte Auseinandersetzung der Schulaufsicht, der Schulleitung und der Leitung der Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung mit den Zielen und Inhalten des Frauenförderplans. Im Zuge der Übernahme von Aufgaben der dienstvorgesetzten Stelle der Lehrerinnen und Lehrer durch die Schulleitungen ab 2013 erhalten auch die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen eine deutlich wichtigere Rolle bei beteiligungspflichtigen Personalentscheidungen und bei fachlichen Fragen. Sie müssen für die damit verbundenen Anforderungen qualifiziert werden. "Die Schulleitung hat durch geeignete organisatorische Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass die Ansprechpartnerin ihre Aufgabe angemessen wahrnehmen kann."¹ Über ihre Entlastung durch Anrechnungsstunden der Schule entscheidet die Schul-

¹ Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Beilage Schule NRW, Dezember 2008: Gleichberechtigung am Arbeitsplatz, Schule und Studienseminar, Handrei-

leiterin oder der Schulleiter vor dem Hintergrund der in der Lehrerkonferenz vereinbarten Grundsätze.²

Ziele und Maßnahmen, die der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen, müssen sich in der Schule sowohl auf die Lehrkräfte als auch auf die Schülerinnen und Schüler beziehen, an die sich ihr umfassender Bildungs- und Erziehungsauftrag richtet. Dieser impliziert auch das Hinwirken auf gesellschaftliche Veränderungen, um u. a. der Chancengleichheit von Mädchen und Jungen in Beruf und Gesellschaft den Weg zu bereiten.

ad 2: Der vorliegende Frauenförderplan stellt für die kommenden Jahre Gender Mainstreaming als ein eigenständiges Ziel dar. Letztlich muss es darum gehen, das Leitprinzip Gender Mainstreaming mittelfristig als selbstverständlich anzuwendende Strategie in Schule und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung zu verankern, um die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann zu befördern. Explizite Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und zur Frauenförderung werden dadurch allerdings nicht verzichtbar.

ad 3: Die Schaffung günstiger Arbeitsbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ebenfalls ein erklärtes Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes wie auch des Frauenförderplans. Dies betrifft zunächst Frauen und Männer gleichermaßen. Allerdings nehmen im öffentlichen Dienst und in den Schulen deutlich mehr Frauen z.B. eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung aus familiären Gründen in Anspruch als männliche Beschäftigte mit allen daraus möglicherweise resultierenden Folgen für ihr berufliches Fortkommen, ihre soziale Absicherung und ihre Altersversorgung.

Die Schulabteilung der Bezirksregierung Münster hat durch die Veröffentlichung von schulformübergreifenden und schulformspezifischen Empfehlungen für den schulischen Einsatz von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften günstige Voraussetzungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen.

ad 4: Der Blick auf die Situation in den Schulen im Regierungsbezirk Münster mit ihren mehr als 25.000 Lehrerinnen und Lehrern und dem weiteren pädagogischen Personal zeigt einerseits, dass Frauen in den meisten Kollegien zwar angemessen, in einigen Schulformen sogar überproportional vertreten sind, dass jedoch auf den Führungsebenen weiterhin Entwicklungspotenzial und –bedarf besteht.

chung, S. 10. (Bezugnahme: VV Nr. 2.2 zu § 16 Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz NRW – LGG), November 1999)

² Vgl. § 2 Abs. 5 VO zu § 93 Abs. 2 Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Stand:01.07.2012) www.schulministerium.nrw.de/BP/Schulrecht/Gesetze/Schulgesetz.pdf und www.schulministerium.nrw.de/BP/Schulrecht/Verordnungen/93_2.pdf

I. 2 Übersicht über die Ziele des Frauenförderplans 2013 - 2015

Ziele	1. Den unten genannten Zielgruppen sind die Herausforderungen und Chancen gleichstellungsrelevanter Themen bewusst. Sie gehen professionell damit um.	2. Gleichstellung und Gender Mainstreaming sind in Schule und ZfSL verankert und umgesetzt.	3. Die Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden fortgeschrieben und umgesetzt.	4. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungs- und Beförderungssphären sowie bei Höhergruppierungen wird weiter abgebaut.
Teilziel 1	Der Frauenförderplan wird der Schulaufsicht, den Schulleitungen und den Leitungen der ZfSL bekannt gemacht. Sie vermitteln die darin festgeschriebenen Ziele und Maßnahmen aktiv weiter.	Gleichstellung und Gender Mainstreaming werden in Konferenzen thematisiert. Ziele zur Umsetzung werden vereinbart.	Die schulformübergreifenden und gebundenen Teilzeitempfehlungen sind in Schule und ZfSL umgesetzt. Konkrete interne Vereinbarungen liegen vor.	Der Anteil von Frauen in Leitungs- und Beförderungssphären wird erhöht.
Teilziel 2	Schulaufsicht unterstützt die Schulleitungen und die Leitungen der ZfSL bei der Wahrnehmung von Aufgaben und Zielen der Gleichstellung im Rahmen ihrer Führungsverantwortung.	Geschlechtersensible Pädagogik und Bildungs- und Erziehungsangebote für Mädchen und Jungen sind im Schulprogramm der Schulen und im Leitbild der ZfSL verankert. In den entsprechenden schulinternen Gremien und den Gremien der ZfSL sind Vereinbarungen zur Umsetzung getroffen.	Schulen und ZfSL sind über Vorteile und Konsequenzen von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubungen (z.B. Elternzeit, Pflegezeit) informiert und handeln bewusst im Sinne von Gender Mainstreaming.	Teilzeitbeschäftigte werden dabei unterstützt, Leitungs- und Beförderungssphären zu übernehmen.
Teilziel 3	Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen sind für ihre Aufgaben qualifiziert und werden bei ihrer Arbeit unterstützt.			

I. 3 Tabellarische Darstellung der Ziele, Teilziele und Maßnahmen des Frauenförderplans 2013-2015

1. Den unten genannten Zielgruppen sind die Herausforderungen und Chancen gleichstellungsrelevanter Themen bewusst. Sie gehen professionell damit um.

Der Frauenförderplan wird der Schulaufsicht, den Schulleitungen und den Leitungen der ZfsL bekannt gemacht. Sie vermitteln die darin festgeschriebenen Ziele und Maßnahmen aktiv weiter.			
Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum bis:	Bilanzierung der Maßnahmen durch:
Veröffentlichung über das Internet	Dezernat 47	01/2013	
Rundmail an alle Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung (ZfsL) mit <ul style="list-style-type: none"> • Verfügung zur Umsetzung • Termin für den Bericht • Verpflichtung zur Vorstellung in Lehrerkonferenzen und Konferenzen der ZfsL 	Dezernat 47	01/2013	
Vorstellen des Frauenförderplans, seiner Ziele und Maßnahmen in <ul style="list-style-type: none"> • den Lehrerkonferenzen der Schulen, • den Konferenzen der ZfsL und • den Dienstbesprechungen der Schulabteilung, der Dezernate und der Schulämter 	Schulleitungen, Leitung der ZfsL, Leitung der Schulabteilung und der Dezernate sowie der Schulämter, Gleichstellungsbeauftragte	04/2013	Erfahrungsaustausch mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen; Bericht der Schulen und ZfsL zur Umsetzung des FFP 02/2015

Die Schulaufsicht unterstützt die Schulleitungen und die Leitungen der ZfsL bei der Wahrnehmung von Aufgaben und Zielen der Gleichstellung im Rahmen ihrer Führungsverantwortung.			
Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum bis:	Bilanzierung der Maßnahmen durch:
Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit zum Thema in der BR Münster (Aufbau einer Homepage, Erstellung von Broschüren / PPT usw.; Zusammenstellen von Literaturlisten, Forschungsergebnissen, Statistiken)	Gleichstellungsbeauftragte	12/2015	Bericht der Schulen und ZfsL 02/2015
Thematisierung im Rahmen des Seminars der BR Münster „Hospitalität der Schulleiterinnen und Schulleiter“	Schulaufsicht/ Gleichstellungsbeauftragte	jährlich	Feedback aus dem Seminar
Thematisierung im Rahmen des Seminars der BR Münster „Neu im Amt befindliche Schulrätinnen und Schulräte“	Schulaufsicht/ Gleichstellungsbeauftragte	jährlich	Feedback aus dem Seminar
Thematisierung in Schulleiterdienstbesprechungen, Dienstbesprechungen der Leitungen der ZfsL	Schulaufsicht	einmal	Bericht der Schulen und ZfsL 02/2015
Fortbildungsangebote für Schulleitungen und Leitungen der ZfsL	Dezernat 46	jährlich	Anzahl der durchgeführten Veranstaltungen, Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen sind für ihre Aufgaben qualifiziert und werden bei ihrer Arbeit unterstützt.			
Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum bis:	Bilanzierung der Maßnahmen durch:
Dienstbesprechungen für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen aller Schulfor-	Gleichstellungsbeauftragte	jährlich	Erfahrungsaustausch zwischen Gleichstellungsbe-

men und ZfsL			auftragter und Dezernat 46 / Evaluation
Fortbildungsangebote für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen	Dez. 46	jährlich	Anzahl der Veranstaltungen, Anzahl der Teilnehmerinnen, Feedback
Verzahnung von Dienstbesprechung und Fortbildungsveranstaltung	Gleichstellungsbefragte und Dez. 46	jährlich	Erfahrungsaustausch zwischen Gleichstellungsbefragter und Dezernat 46 / Evaluation
Bereitstellung von Informationsmaterial zur	Gleichstellungsbefragte		
<ul style="list-style-type: none"> • Verwendung im Rahmen von Lehrerkonferenzen oder in Frauenteilkonferenzen oder der Einzelfallberatung • Weitergabe an Schulleitungen, Leitungen der ZfsL und Lehrerinnen und Lehrer 		07/2014	Bericht der Schulen und ZfsL 02/2015 / Evaluation des Materials
		07/2014	

2. Gleichstellung und Gender Mainstreaming (GM) sind in Schule und ZfsL verankert und umgesetzt.

Gleichstellung und Gender Mainstreaming (GM) werden in Konferenzen thematisiert. Ziele zur Umsetzung werden vereinbart.			
Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum bis:	Bilanzierung der Maßnahmen durch:
Durchführung einer Abteilungskonferenz zu bedeutsamen Aspekten von GM	Abteilungsleiter 4	04/2013	Feedback aus der Konferenz
Durchführung von Schulleiterdienstbesprechungen zu bedeutsamen Aspekten von GM	Schulaufsicht	10/2013	Feedback aus den Besprechungen
Durchführung einer Lehrerkonferenz bzw. Konferenz in den ZfsL zu bedeutsamen Aspekten von GM mit dem Ziel der Ent-	Schulleitungen/ Leitungen der ZfsL	02/2014	Bericht der Schulen und ZfsL 02/2015

wicklung von Perspektiven zu Umsetzung (Handlungsrahmen erstellen)			
Thematisierung der Aspekte von GM im Rahmen von Dienstbesprechungen für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen	Gleichstellungsbeauftragte	jährlich	Feedback aus den Besprechungen

Geschlechtersensible Pädagogik und Bildungs- und Erziehungsangebote für Mädchen und Jungen sind im Schulprogramm der Schulen und im Leitbild der ZfsL verankert. In den entsprechenden schulinternen Gremien und in den Gremien der ZfsL sind Vereinbarungen zur Umsetzung getroffen.

Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum bis:	Bilanzierung der Maßnahmen durch:
Bereitstellen von Informationen und Best-Practice-Beispielen auf der Homepage "Gleichstellung"	Gleichstellungsbeauftragte	fortlaufend	Erfahrungsaustausch, Veröffentlichung
Förderung des Austausches zwischen Schulen über Netzwerke / geschützten Arbeitsbereich	Gleichstellungsbeauftragte	bei Bedarf	Erfahrungsaustausch
Thematisierung im Rahmen von Dienstbesprechungen und Fortbildungsveranstaltungen für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen	Gleichstellungsbeauftragte, Dez. 46	jährlich	Erfahrungsaustausch im Rahmen der Dienstbesprechungen für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen
Erarbeitung entsprechender schulischer Bildungs- und Erziehungsangebote	Schulleitungen, Lehrerkollegien	fortlaufend	Erfahrungsaustausch
Vereinbarungen und Beschlüsse zur grundsätzlichen Umsetzung in den schulischen Gremien (z.B. Lehrerkonferenz, Fachkonferenz, Schulkonferenz)	Schulleitungen, Gremien	02/2014	Bericht der Schulen 02/2015
Vereinbarungen und Beschlüsse zur grundsätzlichen Umsetzung in den Gremien der ZfsL (z.B.	Leitungen der ZfsL, Gremien	02/2014	Bericht der ZfsL 02/2015

Seminarkonferenz)			
Schulentwicklungsbegleitung durch Fortbildungsmaßnahmen	Dez. 46 / Kompetenzteams	jährlich	Erfahrungsaustausch mit den Moderatorinnen
Entwicklung eines Fortbildungsmoduls zur Berücksichtigung von Gender Mainstreaming im Rahmen der Unterrichtsentwicklung	Dez. 46 / Kompetenzteams	12/2014	Erfahrungsaustausch zwischen Gleichstellungsbeauftragten, Dez. 46 und Moderatorinnen

3. Die Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden fortgeschrieben und umgesetzt.

Die schulformübergreifenden und -gebundenen Teilzeitempfehlungen sind in Schule und ZfsL umgesetzt. Konkrete interne Vereinbarungen liegen vor.			
Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum bis:	Bilanzierung der Maßnahmen durch:
Erstellen oder Aktualisieren der schul- und zfsL-internen Vereinbarungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer	Schulleitungen/ Leitungen der ZfsL	07/2014	Bericht der Schulen und ZfsL 02/2015
Veröffentlichung einer Best-Practice-Auslese zur Umsetzung der Empfehlungen im Regierungsbezirk	Gleichstellungsbeauftragte	07/2015	Homepage

Schulen und ZfsL sind über Vorteile und Konsequenzen von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubungen (z.B. Elternzeit, Pflegezeit) informiert und handeln bewusst im Sinne von Gender Mainstreaming.			
Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum bis:	Bilanzierung der Maßnahmen durch:
Bereitstellen bzw. Überarbeiten von Informationsmaterial	Gleichstellungsbeauftragte, Dez. 47	05/2014	Veröffentlichung
Thematisierung von Teilzeitaspekten und frauenspezifischen	Schulaufsicht, Gleichstellungsbe-	12/2014	Feedback aus den

Belangen in Dienstbesprechungen	auftragte		Veranstaltungen
Empfehlungen zur Unterstützung von Rückkehrerinnen und Rückkehrern aus Beurlaubungen an Schulen und ZfsL	Schulaufsicht, Gleichstellungsbeauftragte	06/2015	Veröffentlichung
Achtung der Gleichwertigkeit unterschiedlicher Lebens- und Berufskonzepte und der Rollen von Frauen und Männern in Familie und Berufsleben bei allen Maßnahmen und Entscheidungen in Schule und ZfsL	Schulleitungen/ Leitungen der ZfsL	durchgängig	Bericht der Schulen und ZfsL 02/2015
Fortbildungsangebote für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen	Dez. 46	jährlich	Fortbildungsprogramm Dez. 46

4. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungs- und Beförderungsmännern sowie bei Höhergruppierungen wird weiter abgebaut.

Der Anteil von Frauen in Leitungs- oder Beförderungsmännern wird erhöht.			
Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum bis:	Bilanzierung der Maßnahmen durch:
Überarbeitung der Handreichung zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei der Dienstlichen Beurteilung	Dez. 47, Schulaufsicht, Gleichstellungsbeauftragte	09/2013	Veröffentlichung
Erstellen gendergerechter Profile insbesondere für potenzielle Führungskräfte in Schule und ZfsL	Dez. 47, Schulaufsicht, Gleichstellungsbeauftragte	04/2014	Veröffentlichung
Beratung interessierter Lehrerinnen durch die Schulleitung bzw. Leitung der ZfsL	Schulleitungen/ Leitungen der ZfsL	bei Bedarf	Bericht der Schulen und ZfsL 02/2015
Transparente Aufgabenvergabe in Schule und ZfsL	Schulleitungen/ Leitungen der ZfsL	12/2014	Bericht der Schulen und ZfsL 02/2015
Unterstützung potentieller Nachwuchsführungskräfte und	Schulaufsicht, Schulleitungen,	fortlaufend	Bericht der Schulen und ZfsL 02/2015

deren systematische Begleitung	Leitungen der ZfsL		
Learning-on-the-job-Angebote (Coaching, Mentoring für Frauen)	Netzwerk von Frauen in Führungspositionen, Schulaufsicht, Gleichstellungsbeauftragte	fortlaufend	Bericht der Schulen und ZfsL 02/2015
Wahrnehmung von Tätigkeiten als z.B. Fachberaterin in der Schulaufsicht oder Moderatorin in der Lehrerfortbildung	Schulleitungen / Leitungen der ZfsL, Schulaufsicht, De-zernat 46	fortlaufend	Bericht der Schulen und ZfsL 02/2015
Fortbildungsangebote zur Karriereplanung	Dez. 46	jährlich	Anzahl der Veranstaltungen, Anzahl der Teilnehmerinnen, Fortbildungsprogramm Dez. 46

Teilzeitbeschäftigte werden dabei unterstützt, Leitungs- und Beförderungsämter zu übernehmen.

Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum bis:	Bilanzierung der Maßnahmen durch:
Thematisierung im Rahmen von Dienstbesprechungen mit Schulleitungen und Leitungen der ZfsL	Schulaufsicht	09/2013	Durchführung
Motivierung von interessierten Teilzeitbeschäftigten durch die Schulleitungen und Leitungen der ZfsL	Schulleitungen / Leitungen der ZfsL	kontinuierlich	Bericht der Schulen und ZfsL 02/2015
Klare Beschreibungen der mit der Übernahme des Beförderungsamtes verbundenen Aufgaben mit der Option einer dem Umfang des Beschäftigungsverhältnisses entsprechenden anteiligen Ausübung dieser Aufgabe	Schulleitungen / Leitungen der ZfsL	07/2014	Bericht der Schulen und ZfsL 02/2015

I. 4 Ziele und Maßnahme des Frauenförderplans 2013-2015 aus dem Blickwinkel der Schulen und ZfsL

1. Den unten genannten Zielgruppen sind die Herausforderungen und Chancen gleichstellungsrelevanter Themen bewusst. Sie gehen professionell damit um.

Teilziel	Schule und ZfsL	Umsetzungszeitraum bis:
Der Frauenförderplan wird der Schulaufsicht, den Schulleitungen und den Leitungen der ZfsL bekannt gemacht. Sie vermitteln die darin festgeschriebenen Ziele und Maßnahmen aktiv weiter.	Vorstellen des Frauenförderplans, seiner Ziele und Maßnahmen in <ul style="list-style-type: none"> • den Lehrerkonferenzen der Schulen • den Konferenzen der ZfsL 	04/2013
Die Schulaufsicht unterstützt die Schulleitungen und die Leitungen der ZfsL bei der Wahrnehmung von Aufgaben und Zielen der Gleichstellung im Rahmen ihrer Führungsverantwortung.		
Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen sind für ihre Aufgaben qualifiziert und werden bei ihrer Arbeit unterstützt.		

2. Gleichstellung und Gender Mainstreaming sind in Schule und ZfsL verankert und umgesetzt.

Teilziel	Schule/ZfsL	Umsetzungszeitraum bis:
Gleichstellung und Gender Mainstreaming werden in Konferenzen thematisiert. Ziele zur Umsetzung werden vereinbart.	Durchführung einer Lehrerkonferenz bzw. Konferenz in den ZfsL zu bedeutsamen Aspekten von GM mit dem Ziel der Entwicklung von Perspektiven zur Umsetzung (Handlungsrahmen erstellen)	02/2014
Geschlechtersensible Pädagogik und Bildungs- und Erziehungsangebote für Mädchen und Jungen sind im Schulprogramm verankert. In den entspre-	Erarbeitung entsprechender schulischer Bildungs- und Erziehungsangebote	fortlaufend

chenden schulinternen Gremien sind Vereinbarungen zur Umsetzung getroffen.	Vereinbarungen und Beschlüsse zur grundsätzlichen Umsetzung in den schulischen Gremien (Lehrerkonferenz, Fachkonferenz, Schulkonferenz usw.)	02/2014
--	--	---------

3. Die Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden fortgeschrieben und umgesetzt.

Teilziel	Schule/ZfsL	Umsetzungszeitraum bis:
Die schulformübergreifenden und - gebundenen Teilzeitempfehlungen sind in Schule und ZfsL umgesetzt. Konkrete interne Vereinbarungen liegen vor.	Erstellen oder Aktualisieren der schul- und zfsL-internen Vereinbarungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer	07/2014
Schulen und ZfsL sind über Vorteile und Konsequenzen von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubungen (z.B. Elternzeit, Pflegezeit) informiert und handeln bewusst im Sinne von Gender Mainstreaming.	Achtung der Gleichwertigkeit unterschiedlicher Lebens- und Berufskonzepte und der Rollen von Frauen und Männern in Familie und Berufsleben bei allen Maßnahmen und Entscheidungen in Schule und ZfsL	durchgängig

4. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungs- und Beförderungssämtern sowie bei Höhergruppierungen wird weiter abgebaut.

Teilziel	Schule/ZfsL	Umsetzungszeitraum bis:
Der Anteil von Frauen in Leitungs- oder Beförderungssämtern wird erhöht.	Beratung interessierter Lehrerinnen durch die Schul-leitung bzw. Leitung der ZfsL	bei Bedarf
	Transparente Aufgabenvergabe in Schule und ZfsL	12/2014
	Unterstützung potentieller Nachwuchsführungskräfte und deren systematische Begleitung	fortlaufend

	Wahrnehmung von Tätigkeiten als z.B. Fachberaterin, Moderatorin in der Schulaufsicht oder in der Lehrerfortbildung	fortlaufend
Teilzeitbeschäftigte werden dabei unterstützt, Leitungs- und Beförderungsämter zu übernehmen.	Motivierung von interessierten Teilzeitbeschäftigten durch die Schulleitungen und Leitungen der ZfsL	kontinuierlich
	Klare Beschreibungen der mit der Übernahme des Beförderungsamtes verbundenen Aufgaben mit der Option einer dem Umfang des Beschäftigungsverhältnisses entsprechenden anteiligen Ausübung dieser Aufgabe	07/2014

II. Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2010 - 2012

Der Bericht betrifft die Durchführung der im Frauenförderplan für den Zeitraum 2010 bis 2012 festgeschriebenen Maßnahmen auf der Grundlage der durch die Schulabteilung festgelegten Handlungsfelder gemäß § 6 Landesgleichstellungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen.

1. Bewusstmachung von Gleichstellungsthemen und Professionalisierung im Handlungsfeld Gleichstellung
2. Personalentwicklung und Personalförderung, insbesondere Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen
3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Handlungsfeld 1: Bewusstmachung von Gleichstellungsthemen

Durchgängig positiv verlief die Entwicklung von regelmäßigen Dienstbesprechungen mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in allen Schulformen. Die Gleichstellungsbeauftragten führten die Veranstaltungen jährlich regelmäßig durch und gaben wichtige Hinweise für die Gleichstellungsarbeit zu Entwicklungen, gesetzlichen Vorgaben, Fortbildungsmöglichkeiten etc. Auch konnte auf diese Weise die Beauftragung von Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in fast allen Schulen des Regierungsbezirks herbeigeführt werden, was die Bewusstmachung und Bedeutsamkeit der Gleichstellungsthematik weiterhin beförderte.

Die Dienstbesprechungen wurden zum vertrauensvollen Austausch und als zentrales Scharnier bei der Verzahnung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit den Schulen genutzt. Diese Veranstaltungen dienten insbesondere als Impuls zum Aufbau regionaler, selbstständig organisierter Vernetzungsstrukturen bzw. der Ausdehnung und Weiterentwicklung vorhandener Strukturen.

Als Bindeglied zu den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den Schulen und zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten beauftragten einige Dezernate Koordinatorinnen für Gleichstellungsfragen mit engem Schulformbezug. Gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten bereiteten die Koordinatorinnen die Dienstbesprechungen für die Ansprechpartnerinnen vor und brachten dabei insbesondere aktuelle Fragen und Bedürfnisse der Ansprechpartnerinnen ein. Eine gemeinsame Durchführung von Veranstaltungen brachte den Vorteil der direkten Kontaktaufnahme zu den neu im Amt befindlichen Ansprechpartnerinnen und zur Schaffung einer Vertrauensbasis als Grundlage für den persönlichen Austausch.

Nach Bericht der Koordinatorinnen erleichterten diese Strukturen eine Begleitung der Ansprechpartnerinnen bei aktuellen Fragen während des laufenden Schuljahres. Der gleichzeitig vorhandene enge Kontakt zur Gleichstellungsbeauftragten öffnete den Blick für aktuelle Anliegen der Gleichstellungsarbeit in der jeweiligen Schulform. Informationsbedürfnisse konnten in den jeweiligen Dienstbesprechungen zeitnah befriedigt, Problemstellungen diskutiert und einer Klärung zugeführt werden. Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen nutzten während des Schuljahres zur Unterstützung und bei kurzfristig zu klärenden Fragestellungen die Koordinatorinnen als kompetente Gesprächspartnerinnen.

Die Auswertung der Jahresberichte/Zwischenberichte zum FFP 2010 bis 2012 unternahmen die Gleichstellungsbeauftragten z. T. in Zusammenarbeit mit den Koordinatorinnen der

jeweiligen Schulform. Die gewonnenen Erkenntnisse transportierten sie in die Dienstbesprechungen mit der Schulaufsicht und den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen. Auswertungsergebnisse und Schlussfolgerungen aus den unterschiedlichen Dienstbesprechungen finden sich u. a. in den neuen Zielvorgaben für den FFP 2013 bis 2015.

Die Schulaufsicht und die Gleichstellungsbeauftragten nutzten Dienstbesprechungen mit den Schulleitungen als Möglichkeiten zur schulformbezogenen Thematisierung der Frauenförderung, insbesondere im Zusammenhang mit Einstellungs- und Beförderungsverfahren, aber auch zur Impulssetzung für eine Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei dienstlichen Beurteilungen, in Eignungsfeststellungsverfahren etc.

Die jährlich regelmäßig von der Bezirksregierung Münster angebotene Hospitation für neu im Amt befindliche Schulleiterinnen und Schulleiter aller Schulformen leistete durch ein Fortbildungsmodul zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst einen Beitrag zur Sensibilisierung und Ergänzung vorhandener Kompetenzen.

Von Schulleitungen neu beauftragte Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen nutzten zahlreich die von der Bezirksregierung Münster angebotenen Fortbildungsveranstaltungen zur Kompetenzentwicklung und Bewusstmachung ihrer Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Perspektiven.

Zahlreiche Schulen nutzten ihre Lehrerkonferenzen zur Bewusstmachung der Gleichstellungsthematik und trafen Verabredungen zu Projekten und Maßnahmen mit Themenstellungen wie z. B. dem Girls' Day bzw. Boys' Day zur Mädchen- und Jungenförderung, der Geschlechtertrennung in einzelnen Unterrichtsfächern, z. B. im Sport, der Sexualerziehung, den Naturwissenschaften etc. Teilweise gab es eine Diskussion über die Geschlechtertrennung im Unterricht mit unterschiedlichen Ergebnissen. Einzelne Schulen machten Angebote zur geschlechtsspezifischen Konfliktbewältigung. Mit dem Blick auf Personalentwicklung unter Gleichstellungsaspekten legten einige Schulen ihre schulinterne Beschäftigungsstruktur offen mit transparenter Darstellung des Aufgabenverteilungsplans. Zahlreiche Schulen führten Frauenversammlungen durch. Einige Schulen achteten insbesondere auf eine paritätische Besetzung von Kommissionen, Arbeitsgruppen und Gremien.

Handlungsfeld 2: Personalentwicklung und Personalförderung, insbesondere Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Grundsätzlich zeigt sich in einzelnen Schulformen, dass Frauen in Beförderungssämtern weiterhin unterrepräsentiert sind. Auf dem Weg zum erklärten Ziel zukünftigen Gleichstands wurden in den vergangenen Frauenförderplänen Maßnahmen festgelegt, die eine Verbesserung der Ausgangslage brachten, aber nur teilweise die angestrebte 50 %- Beteiligung von Frauen in Beförderungssämtern.

Die Schulaufsicht hat größtenteils die Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans übernommen und in ihrer täglichen Arbeit berücksichtigt, so z. B. durch verstärkte Sensibilisierung von Schulleitungen für die Förderung von Frauen zur Wahrnehmung von Koordinations- und Leitungsaufgaben sowie Aufgabenfeldern im Bereich der Fachberatung, Moderation, Leitung von Arbeitsgruppen usw. Systemische Begleitung von neuen Schulleiterinnen und Schulleitern nahm die Schulaufsicht ebenso regelmäßig wahr wie im Bedarfsfalle not-

wendige Beratungs- und Entwicklungsgespräche mit für die Übernahme von Schulleitungsaufgaben geeigneten Lehrerinnen.

Die Schulen trafen interne Vereinbarungen zur verstärkten Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von qualifizierten Aufgabenbereichen und zur Förderung des beruflichen Fortkommens von Frauen. Schulleitungen führten systematische Beratungs- und Personalentwicklungsgespräche mit für Beförderungs- und Funktionsämter geeigneten Lehrerinnen durch, übertrugen Aufgaben zur Weiterqualifizierung und ermutigten Frauen zur Bewerbung auf Leitungspositionen. Frauen übernahmen insbesondere Aufgaben als Ausbildungskordinatorinnen, Moderatorinnen, Beratungslehrerinnen, Koordinatorinnen, Konferenzleiterinnen, Personalrätinnen etc., was in einigen Schulformen zum weiteren Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen führte.

Die unten abgebildete Gesamtübersicht der Bezirksregierung Münster liefert den aktuellen Personalüberblick über

- die Anzahl der Schulen pro Schulform
- den absoluten Frauenanteil in den einzelnen Schulformen
- den prozentualen Frauenanteil bezogen auf die besetzten Stellen
- die Anzahl der durch Schulleiterinnen/Stellvertreterinnen besetzten Leitungspositionen
- die proportionale Teilhabe von Frauen in Schulleitung - in % der besetzten Stellen.

Die in den folgenden Tabellen rot ausgewiesenen Zahlen machen auf eine Frauenquote unter 50 % aufmerksam.

Frauenanteil in den Schulformen im Regierungsbezirk Münster

Gesamtübersicht über den Frauenanteil in den einzelnen Schulformen im Regierungsbezirk Münster (Stand: 01.06.2012)									
Schulform	GS	FS	HS	RS	GY	GE	BK	WBK	GEM
Anzahl Schulen	450	90	100	83	74	24	38	7	2
Lehrkräfte³ insgesamt	6159	2421	2711	2899	5044	2020	3746	201	23
Frauenanteil absolut	5988	1824	1836	2107	2935	1200	1715	101	16
Frauenanteil %	97,2	75,3	67,7	72,7	58,2	59,4	45,7	50,2	69,6
Beförderungs-/Funktionsamt									
Schulleiterinnen %	290 72 %	45 55 %	32 35 %	32 40 %	18 25 %	11 46 %	5 13 %	2 29 %	2 100 %
Stellvertreterinnen %	174 79 %	42 57 %	35 43 %	35 40 %	19 26 %	7 29 %	8 22 %	2 29 %	0 0 %

³ Eine Gesamtzahl aller Lehrkräfte über alle Schulformen hinweg ist nicht ausgewiesen, weil durch Neugründungen von Schulen (Sekundarschulen, Gesamtschulen) und die Auflösung einiger Schulen (Grund- und Hauptschulen, Realschulen) die oben aufgeführten Schulformen um die in Gründung bzw. im Auslauf befindlichen Schulen zu ergänzen wären. Zum o. g. Stichtag war der Strukturwandel mitten im Prozess.

Die zum Stichtag ausgewiesenen Personaldaten zeigen starke Frauenanteile im Regierungsbezirk Münster mit der Ausnahme von 45,7 % weiblichen Lehrkräften am Berufskolleg. Hinzu kommt ein steigender Prozentsatz an Lehrerinnen bei den Neueinstellungen in den Schulen im Zeitraum vom 01.08.2010 bis 01.09.2012. Tendenziell leicht rückläufig erscheinen dabei nur die Frauenanteile beim Berufseinstieg in der Grundschule und in der Realschule. Bei fast allen Schulformen lässt sich jedoch in den Kollegien ein stetig steigender Frauenanteil feststellen, der unter Genderaspekten unterschiedlich beurteilt werden kann.

Die Anteile an weiblich besetzten Beförderungs- und Funktionsämtern - hier Schulleiterinnen und Stellvertreterinnen - liegen mit Ausnahme der Grund- und Förderschulen unter 50 %, was landesweit in ähnlicher Konstellation ausgewiesen wurde.

Frauenanteil landesweit in den Schulformen

Eine landesweite Übersicht über die einzelnen Schulformen liefert weitere Informationen und Vergleichsgrößen über die Beteiligung von Frauen in Leitungsfunktionen.

Rote Zahlen heben auch hier die landesweit unter 50 % liegende Frauenquote in den einzelnen Schulformen hervor.

Frauen in Schulleitungsfunktionen (MSW Referat 124)						
(landesweit, Quelle: Stellendatei StD 881, Stand: 03.01.2012)						
Schulform	Lehrkräfte gesamt	Lehrkräfte weiblich	Schulleitung gesamt	Schulleitung weiblich	Stellvertretung gesamt	Stellvertretung weiblich
GS	43.941	39.934 90,9 %	2.762	1.994 72,2 %	1.468	1.230 83,8 %
HS	15.587	10.086 64,7 %	522	218 41,8 %	486	224 46,1 %
FS	18.156	13.814 76,1 %	595	281 47,2 %	477	286 60,0 %
RS	17.282	11.858 68,6 %	488	206 42,2 %	709	346 48,8 %
Gemeinschaftsschulen⁴	111	73 65,8	9	6 66,7 %	1	-
GY	36.162	20.439 56,5 %	498	139 27,9 %	432	113 26,2 %
GE	18.194	10.901 59,9 %	204	74 36,3 %	183	52 28,4 %

⁴ 12 Schulen befinden sich im Schulversuch (im Aufbau); Sekundarschulen hier (noch) nicht erfasst. Die Prozentwerte sind keine Berechnungsgrößen im Sinne des § 7 LGG; dafür sind die Zahlen der Regierungsbezirke maßgeblich.

BK	23.623	11.042 46,7 %	239	55 23,0 %	210	47 22,4 %
WBK	1.586	813 51,3 %	42	12 28,6 %	35	11 31,4 %
Summen	174.642	118.960 68,1 %	5.359	2.985 55,7 %	4.001	2.309 57,7 %
Vergleichsdaten 2010	171.837	115.162 67 %	5.544	2.896 52,2 %	4.138	2.299 55,6 %
Vergleichsdaten 2009	168.264	114.649 68,1 %	5.451	2.790 51,2 %	4.300	2.355 54,8 %

Frauenanteil in den einzelnen Schulformen im Regierungsbezirk Münster

Im Folgenden werden die getroffenen Personalmaßnahmen im Regierungsbezirk Münster während des vierten FFP getrennt nach Schulformen dargestellt. Dadurch zeigen sich

- speziell auf die jeweilige Schulform festzustellende Besonderheiten
- Entwicklungen während des vierten Frauenförderplans durch die Einzelbetrachtung
- Perspektiven zur Anhebung des Frauenanteils in Beförderungs- und Funktionsämtern
- Prognosen über den möglichen Frauenanteil am Ende der Laufzeit des fünften Frauenförderplans.

Grundschule										
Ver-gleichs-jahre	2009			2012 Stand: 01.06.12			Vergleich	Prognose bis 2015		
Beförde-rungs-und Funk-tions-ämter	Perso-nen-gesamt	Anteil weiblich		Perso-nen-gesamt	Anteil weiblich		Verände-rung des Frauen-anteils in % ⁵	Erhöhung des Frauen-anteils auf %		
		ab-solut	%		ab-solut	%				
Schul-leitung	429	283	66	402	290	72	+6	-		
Stellver-tretung	265	208	79	221	174	79	0	-		
2. Kon-rekto-rin/Konr-ektor	1	1	./.	0	0	-	./.	-		
Grundschule - Einstellungen von Lehrkräften										
	Stichtag 01.08.2010			Stichtag 01.08.2011			Stichtag 01.09.2012			01.08.2010 bis 01.09.2012
Lehrkräfte	60			249			325			634
Anteil Frau-en absolut	59			231			298			588
Anteil Frau-en in %	98,3			92,8			91,7			94,2

Der hohe Anteil weiblicher Lehrkräfte an Grundschulen findet sich nicht analog in der Besetzung der Schulleitungen. Bei den Neueinstellungen lässt sich eine weiterhin starke Dominanz der Frauen ablesen, allerdings ist der prozentuale Frauenanteil von insgesamt 97,2 % auf 94,2 % bei den Einstellungen im Zeitraum 01.08.2010 bis 01.09.2012 gesunken.

Sinkende Schülerzahlen haben zu einer Schließung bzw. Zusammenlegung von Grundschulen geführt, sodass es zu einer Reduzierung von 476 (01.08.2009) auf 456 (01.08.2012) Schulen kam. Derzeit haben einige Schulen keine Schulleitung. Bei einzelnen auslaufenden Schulen werden die Leitungsstellen nicht wieder ausgeschrieben. Die mit der kommissarischen Leitung einer Schule beauftragten Personen aus dem Lehrerkollegium wurden nicht eingerechnet. Das Ziel "Erhöhung des Frauenanteils" wird bei mehr als 50 % Frauenanteil für Grundschulen nicht ausgewiesen.

⁵ Differenz der Prozentangaben

Förderschule								
Vergleichs- jahre	2009			2012 Stand: 01.06.12			Vergleich	Prognose bis 2015
Beförde- rungs- und Funktions- ämter	Personen gesamt	Anteil weiblich		Personen gesamt	Anteil weib- lich		Verände- rung des Frauen- anteils in % ⁶	Erhöhung des Frau- enanteils auf %
		absolut	%		absol- lut	%		
Schulleitung	86	45	52	82	45	55	+3	-
Stellvertre- tung	69	37	54	74	42	57	+3	-
Förderschule - Einstellungen von Lehrkräften								
	Stichtag 01.08.2010		Stichtag 01.08.2011		Stichtag 01.09.2012		01.08.2010 bis 01.09.2012	
Lehrkräfte	22		123		148		293	
Anteil Frau- en absolut	20		98		113		231	
Anteil Frau- en in %	90,9		79,7		76,4		78,8	

Förderschulen sind mit über 75 % Frauenanteil in den Kollegien stark weiblich geprägt. Die Besetzung von Schulleitungsstellen durch Frauen stieg von 52 auf 55 %. Die Wahrnehmung von mehr Schulleitungsaufgaben durch Frauen war eine konsequente Auswirkung bei diesem hohen Anteil an weiblichen Lehrkräften.

Bei den Einstellungen hat sich der Frauenanteil ebenfalls erhöht und führt zu einer Verstärkung der Personalkonstellation. Von insgesamt 75,3 % Frauenanteil an allen Förderschulen im Regierungsbezirk Münster stieg der Anteil der Frauen während der Laufzeit des vierten Frauenförderplans bei den Neueinstellungen auf 78,8 %. Eine Erhöhung des Frauenanteils wird deshalb im fünften Frauenförderplan für Förderschulen nicht angestrebt.

⁶ Differenz der Prozentangaben

Hauptschule								
Vergleichs- jahre	2009			2012 Stand: 01.06.12			Vergleich	Prognose bis 2015
Beförde- rungs- und Funktions- ämter ⁷	Personen gesamt	Anteil weiblich		Personen gesamt	Anteil weib- lich		Verände- rung des Frauen- anteils in % ⁸	Erhöhung des Frau- enanteils auf %
		abso- lut	%		abso- lut	%		
Schulleitung	111	34	31	91	32	35	+4	40
Stellvertre- tung	115	43	37	82	35	43	+5	48
Funktions- amt 2. HKR	6	4	67	3	2	67	0	Amt kommt nicht mehr vor
Erstes Be- förderungs- amt (A 13)	89	41	46	92	42 ⁹	46	0	51
Hauptschule - Einstellungen von Lehrkräften								
	Stichtag 01.08.2010		Stichtag 01.08.2011		Stichtag 01.09.2012		01.08.2010 bis 01.09.2012	
Lehrkräfte	28		91		139		258	
Anteil Frau- en absolut	26		67		90		183	
Anteil Frau- en in %	92,9		73,3		64,7		70,9	

Erkennbar wird ein gestiegener Frauenanteil bei den Einstellungen im Vergleich zur Gesamtübersicht im Regierungsbezirk Münster: 67,7 % Frauen im Kollegium der Hauptschulen lt. Gesamtübersicht stehen bei den Einstellungen 70,9 % Frauenanteil gegenüber.

Die Hauptschulen unterliegen starken strukturellen Veränderungsprozessen innerhalb der Schullandschaft im Regierungsbezirk Münster. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Gründung von neuen Sekundar- und Gesamtschulen wurden und werden Hauptschulen auslaufend gestellt und/oder zusammengelegt. Dieser Prozess wird sich kon-

⁷ Bei den Funktionsämtern wurden alle Personen berücksichtigt, die eine Funktion ausüben, unabhängig davon, ob sie status- bzw. haushaltsrechtlich bereits in das Amt eingewiesen wurden.

⁸ Differenz der Prozentangaben

⁹ Datenbasis SchIPS

tinuierlich weiterentwickeln. Deshalb sind prognostische Aussagen zur Erhöhung des Frauenanteils unsicher.

Realschule								
Vergleichsjahre	2009			2012 Stand: 01.06.12			Vergleich	Prognose bis 2015
	Personen gesamt	Anteil weiblich		Personen gesamt	Anteil weiblich			
absolut		%	absolut		%	Veränderung des Frauenanteils in % ¹¹	Erhöhung des Frauenanteils auf %	
Beförderungs- und Funktionsämter¹⁰								
Schulleitung	76	29	38	81	32	40	+2	45
Stellvertretung	83	26	31	74	35	40	+9	45
Funktionsamt 2. RKR	47	28	60	54	2	63	+3	-
Erstes Beförderungsamt (A 13)	309	185	60	-	-	-	-	-
Realschule - Einstellungen von Lehrkräften								
	Stichtag 01.08.2010		Stichtag 01.08.2011		Stichtag 01.09.2012		01.08.2010 bis 01.09.2012	
Lehrkräfte	88		101		196		385	
Anteil Frauen absolut	66		69		122		257	
Anteil Frauen in %	75		68,3		62,2		66,8	

Der in der Gesamtübersicht für die Realschulen ausgewiesene Frauenanteil beläuft sich auf 72,7 %. Die Realschulen erfahren durch die Neueinstellungen mit einem Frauenanteil von 66,8 % einen offensichtlichen Wandel hin zu weniger Frauen in den Kollegien. Ob hier tatsächlich ein neuer Trend eingeleitet worden ist, lässt sich nicht eindeutig herleiten, da die starken strukturellen Veränderungsprozesse innerhalb der Schullandschaft auch die Realschulen erfasst haben und in den nächsten Jahren Auswirkungen zeigen werden. Das Ziel einer Erhöhung des Frauenanteils auf 45 % ist für die Schulleitung und Stellvertretung ausgewiesen.

¹⁰ Bei den Funktionsämtern wurden alle Personen berücksichtigt, die die Funktion ausüben, unabhängig davon, ob sie status- bzw. haushaltsrechtlich bereits in das Amt eingewiesen wurden.

¹¹ Differenz der Prozentangaben

Gymnasium								
Vergleichs- jahre	2009			2012 Stand: 01.06.12			Vergleich	Prognose bis 2015
Beförde- rungs- und Funktions- ämter	Personen gesamt	Anteil weiblich		Personen gesamt	Anteil weib- lich		Verände- rung des Frauen- anteils in % ¹²	Erhöhung des Frau- enanteils auf %
		absolut	%		abso- lut	%		
Schulleitung	72	15	21	73	18	25	+4	27
Stellvertre- tung	74	13	18	72	19	26	+8	27
Funktions- amt (A 15)	414	129	31	363	114	31	0	35
Erstes Be- förderungs- amt (A 14)	1367	549	40	1385	622	45	+5	47
Gymnasium - Einstellungen von Lehrkräften								
	Stichtag 01.08.2010		Stichtag 01.08.2011		Stichtag 01.09.2012		01.08.2010 bis 01.09.2012	
Lehrkräfte	275		280		496		1051	
Anteil Frau- en absolut	167		169		284		620	
Anteil Frau- en in %	60,7		60,4		57,3		59	

Die Gesamtübersicht weist für die Gymnasien einen Frauenanteil von 58,2 % aus. Die Einstellung von Lehrkräften in den vergangenen drei Jahren kommt auf einen durchschnittlichen Frauenanteil von 59 %. Demnach geht der Anteil weiblicher Lehrkräfte an Gymnasien im Trend leicht aufwärts.

Eine nach oben zeigende Entwicklung der Anteile von Frauen in Beförderungsämtern ist zum Schluss des vierten Frauenförderplans festzustellen. Eine Fortsetzung dieses positiven Prozesses ist als wichtige Entwicklungsaufgabe geplant.

¹² Differenz der Prozentangaben

Gesamtschule								
Vergleichs- jahre	2009			2012 Stand: 01.06.12			Vergleich	Prognose bis 2015
Beförderungs- und Funk- tionsämter	Personen gesamt	Anteil weiblich		Personen gesamt	Anteil weib- lich		Verände- rung des Frauen- anteils in % ¹³	Erhöhung des Frau- enteils auf %
		abso- lut	%		abso- lut	%		
Schulleitung	24	11	46	24	11	46	0	55
Stellvertre- tung	23	5	22	24	7	29	+7	35
Funktionsamt: didaktische Leitung (A 15)	24	9	38	23	9	39	+1	50
Abteilungs- leitung (A 14 / A 15)	79	39	49	77	39	51	+2	siehe Folgeüber- sicht
Koordination (A 13 - A 15)	75	22	29	71	23	32	+3	39
Erstes Beför- derungsamt (A 14)	278	133	48	252	116	46	-2	51
Erstes Beför- derungsamt S I (A 13)	154	88	57	164	90	55	-2	-
Gesamtschule - Einstellungen von Lehrkräften								
	Stichtag 01.08.2010		Stichtag 01.08.2011		Stichtag 01.09.2012		01.08.2010 bis 01.09.2012	
Lehrkräfte	72		91		116		279	
Anteil Frau- en absolut	48		66		73		187	
Anteil Frau- en in %	66,7		72,5		62,9		67	

Während der Laufzeit des vierten Frauenförderplans war ein gestiegener Frauenanteil an den Gesamtschulen durch einen Anteil von 67 % Frauen bei den Neueinstellungen zu verzeichnen. Bleibt es bei diesem Trend, wird der in der Gesamtübersicht mit 59,4 % ausge-

¹³ Differenz der Prozentangaben

wiesene Frauenanteil weiterhin ansteigen. Ein Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Beförderungsbereich "Koordination" ist insbesondere im Blick zu halten und mit abgestimmten Maßnahmen zu begleiten.

Im Regierungsbezirk Münster starteten am 01.08.2012 **fünf neue Gesamtschulen**, die zu einem steigenden Frauenanteil in Leitungs- und Beförderungssämtern beigetragen haben. Folgende Situation stellte sich zu Beginn des Schuljahres dar:

Die Zahl der Gesamtschulen stieg von 24 auf 29 Schulen. Von den fünf neuen Schulleitungen übernahmen vier Frauen die Position der Schulleiterin. Von fünf neuen Stellvertretungen übernahm eine Frau dieses Amt. Die folgende Tabelle schlüsselt die Zahlen auf:

Gesamtschule mit Beginn des Schuljahres 2012 - 2013								
(24 GE am 31.07.12 / 29 GE ab 01.08.2012)								
Vergleichs- jahre	Stand: 31.07.2012			Stand: 01.09.2012			Vergleich	Prognose bis 2015
	Beförde- rungs- und Funktions- ämter	Personen gesamt	Anteil weiblich		Personen gesamt	Anteil weiblich		
absolut			%	absol- ut		%		
Schulleitung	24	11	46	29	15	52	+6	55
Stellvertre- tung	24	7	29	28	8	29	0	35
Abteilungs- leitung (A 14 / A 15) ¹⁵	77	39	51	78	40	51	0	-

Es zeigt sich, dass durch die neuen Gesamtschulen eine positive Entwicklung der Besetzung mit Schulleiterinnen auf nunmehr einen Anteil von 52 % eingeleitet wurde. Die Frauenquote bei der Stellvertretung ist bei unverändert 29 % geblieben. Die Teilhabe von Frauen an der Abteilungsleitung liegt weiterhin bei 51 %. Der Frauenanteil innerhalb der Gesamtschulen zeigt sich bei mittlerweile ca. 60 %, Eine Entwicklung zu einem über 50% liegenden Frauenanteil bei Beförderungs- und Funktionsämtern ist naheliegend und wurde deshalb so prognostiziert.

Mit Beginn des Schuljahres 2012/13 starteten im Regierungsbezirk Münster sechs neue Sekundarschulen, deren Situation sich folgendermaßen darstellt:

¹⁴ Differenz der Prozentangaben

¹⁵ Keine Doppelzählungen enthalten

Sekundarschule (ab 01.08.2012)								
Vergleichs- jahre	Stand: 31.07.2012			Stand: 01.09.2012			Vergleich	Prognose bis 2015
Beförde- rungs- und Funktions- ämter	Personen gesamt	Anteil weiblich		Personen gesamt	Anteil weib- lich		Verände- rung des Frauen- anteils in % ¹⁶	Erhöhung des Frau- enanteils auf % ¹⁷
		absolut	%		abso- lut	%		
Schulleitung	0	0	0	6	2	33	-	-
Stellvertre- tung	0	0	0	6	2	33	-	-
Lehrkräfte	0	0	0	54	39	72	-	-

Dem hohen Anteil weiblicher Lehrkräfte beim Neustart der Sekundarschulen steht eine Frauenquote im Schulleitungsbereich von 33 % gegenüber. Während der Laufzeit des fünften Frauenförderplans bleibt eine möglichst ausgeglichene Verteilung auf Männer und Frauen im Blick.

Berufskolleg								
Vergleichs- jahre	2009			2012 Stand: 01.06.12			Vergleich	Prognose bis 2015
Beförde- rungs- und Funktion- ämter	Personen gesamt	Anteil weiblich		Personen gesamt	Anteil weib- lich		Verände- rung des Frauen- anteils in % ¹⁸	Erhöhung des Frau- enanteils auf %
		absolut	%		abso- lut	%		
Schulleitung	38	5	13	38	5	13	0	21
Stellvertre- tung	37	9	24	37	8	22	-2	26
Funktions- amt (A 15)	256	52	20	299	79	26	+6	30
Erstes Be- förderungs- amt (A 14)	1142	340	30	1231	433	35	+5	36
Berufskolleg - Einstellungen von Lehrkräften								
	Stichtag 01.08.2010			Stichtag 01.08.2011			Stichtag 01.09.2012	01.08.2010 bis 01.09.2012

¹⁶ Aussagen zu Veränderungen sind in der Gründungsphase nicht möglich.

¹⁷ Aussagen zur Erhöhung des Frauenanteils sind wegen weiterer Neugründungen während der Laufzeit des Frauenförderplans nicht möglich.

¹⁸ Differenz der Prozentangaben

Lehrkräfte	113		174		154		441
Anteil Frauen absolut	61		101		94		256
Anteil Frauen in %	54		58		61		58

Während der Laufzeit des vierten Frauenförderplans wurden mit einem Anteil von 58 % mehr Frauen als Männer eingestellt. Bei einem in der Gesamtübersicht ausgewiesenen Frauenanteil an Berufskollegs von 45,7 % ist mit einer Erhöhung des Frauenanteils in den Kollegien zukünftig zu rechnen.

Der Anteil bei den Schulleiterinnen stagniert auf niedrigem Niveau. Stellvertreterinnen gibt es 2012 weniger als 2009. Diesbezüglich konnten die für den Zeitraum des vierten Frauenförderplans gefassten Ziele nicht erreicht werden. Diese Erkenntnis führt zu einer vorsichtigen Prognose bis 2015. Die Ziele bei der Besetzung von A15- bzw. A14-Beförderungssämtern wurden erreicht, wenngleich der niedrige Frauenanteil nicht zu übersehen ist. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Beförderungssämtern bleibt weiterhin ein ernst zu nehmendes Thema für die Berufskollegs. Kontinuierlich steigende Frauenanteile auf langfristig 50 % sind im Blick zu halten.

Weiterbildungskolleg								
(Abendgymnasium, Abendrealschule, Kolleg)								
Vergleichsjahre	2009			2012			Vergleich	Prognose bis 2015
Beförderungs- und Funktionsämter	Personen gesamt	Anteil weiblich		Personen gesamt	Anteil weiblich		Veränderung des Frauenanteils in % ¹⁹	Erhöhung des Frauenanteils auf %
		absolut	%		absolut	%		
Schulleitung	7	2	29	7	2	29	0	- ²⁰
Stellvertretung	6	0	0	7	2	29	0	-
Funktionsamt (A 15)	9	4	44	12	5	42	-2	-
Erstes Beförderungssamt (A 14)	21	11	52	21	11	52	0	-

¹⁹ Differenz der Prozentangaben

²⁰ Wegen der geringen Anzahl der Schulen lässt sich keine realistische Prognose bis 2015 abgeben, da derzeit alle Beförderungs- und Funktionsämter an den WBKs hinreichend besetzt sind.

Erstes Beförderungsamts I (A 13)	13	7	54	16	8	50	-4	-
Weiterbildungskolleg - Einstellungen von Lehrkräften								
	Stichtag 01.08.2010		Stichtag 01.08.2011		Stichtag 01.09.2012		01.08.2010 bis 01.09.2012	
Lehrkräfte	6		8		13		27	
Anteil Frauen absolut	4		3		7		14	
Anteil Frauen in %	66,7		37,5		53,8		51,9	

In den Weiterbildungskollegs ist der Frauenanteil in den Kollegien mittlerweile auf 50,2 % lt. Gesamtübersicht gestiegen. Dieser Trend dauert an, was aus den Einstellungszahlen ab 01.08.2010 mit 51,9 % Frauenanteil zu entnehmen ist.

Bei zukünftig neu zu besetzenden Leitungsstellen bleibt die Anhebung der Frauenquote im Blick. Eine weitere Schulleiterin/Stellvertreterin würde die Frauenquote jeweils auf 43 % steigen lassen, was durch die Ausgangsgröße von 7 Weiterbildungskollegs verursacht wird. Gleiche Überlegungen gelten auch für neue bzw. neu zu besetzende A15-Stellen.

Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) ²¹								
Vergleichsjahre	2009			2012 Stichtag 01.08.2012			Vergleich	Prognose bis 2015
Beförderungs- und Funktionsämter	Personen gesamt	Anteil weiblich		Personen gesamt	Anteil weiblich		Veränderung des Frauenanteils in % ²²	Erhöhung des Frauenanteils auf %
		absolut	%		absolut	%		
Studienseminarleitung ²³	6	2	33	5	3	60	+27	-
Seminarleitung ²⁴	16	5	31	16	7	44	+13	-
<u>davon</u>								
GS	4	3	75	4	3	75	0	-
Sonderpädagogische Förderung	2	1	50	2	1	50	0	-
HS / RS / GE-Sek. I	3	1	33	3	1	33	0	-
GE / GY Sek. II	5	1	20	5	1	20	0	-
BK	2	0	0	2	1	50	+50	-
Fachleitungen	411²⁵	225²⁶	55	426	256	60	+5	-
<u>davon</u>				GS	GS			
GS ²⁷				83	74			-
Sonderpädagogische Förderung	126	102	81	SFö 32 = 115	SFö 22 = 96	83	+2	-

²¹ Mit dem neuen Lehrerausbildungsgesetz vom 12. Mai 2009 (LABG) erhielten die ehemaligen Studienseminare für die Ausbildung von Referendarinnen und Referendaren eine neue Bezeichnung, die seit dem 01.08.2011 verwendet wird.

²² Differenz der Prozentangaben

²³ ab 01.08.11: Leitende Direktorin/Leitender Direktor eines Zentrums für schulpraktische Lehrerausbildung

²⁴ ab 01.08.11: Direktorin/Direktor an einem Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung

²⁵ Abweichungen in der Summe durch laufende Ernennungen

²⁶ Abweichungen in der Summe durch laufende Ernennungen

²⁷ Die getrennte Betrachtung der Lehrämter GS und SFö wird erst ab 2012 erfasst

HS / RS / GE Sek. I	72	49	68	71	50	70	+2	-
GE / GY Sek. II	187	77	41	192	89	46	+5	-
BK	58	17	29	48	21	44	+15	-

Insgesamt weist die Statistik der Stellenbesetzungen für den Bereich der Lehrerausbildung sehr ausgeglichene Werte im Hinblick auf den Frauen- und Männeranteil auf. Das Ziel der geschlechtergerechten Besetzung ist für die Stellen der Fachleiterinnen und Fachleiter mit einem Anteil von 60 % Stelleninhaberinnen im Durchschnitt über alle Lehrämter erreicht. Im Bereich des Leitungspersonals ist durch die Besetzung geeigneter Bewerberinnen bei ausgeschriebenen Stellen eine annähernd ausgewogene geschlechtergerechte Situation vorhanden. Der Anteil von Frauen in der Leitung eines Zentrums für schulpraktische Lehrerausbildung liegt in 2012 bei 60 %. Sieben von sechzehn lehramtsbezogenen Seminaren werden derzeit von Frauen geleitet. Die Frauenquote bei Seminarleiterinnen beträgt demnach 44 %.

Bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung sind seit 2010 mehr Frauen als Männer für eine Fachleitung benannt worden. Die prozentual häufigere Benennung von Frauen hat zu einer Anhebung der Frauenquote insgesamt geführt. Die positive Entwicklung zeigt sich bei den Lehrämtern Gymnasium/Gesamtschule und Berufskolleg. Vor allem im Lehramt Berufskolleg ist durch die Ernennung von 80 % Frauen bei ausgeschriebenen Stellen die Frauenquote auf einen Gesamtfrauenanteil von 44 % um 15 %-Punkte gegenüber 2009 gestiegen. Gleiches war auch bei den Benennungen für die Lehrämter an Gymnasien/Gesamtschulen festzustellen, sodass es dort im Verlauf des vierten Frauenförderplans durch eine Anhebung um +5 % zu einer Frauenquote von 46 % kam. Aus der Perspektive der geschlechtergerechten Besetzung von Fachleiterstellen ist in den einzelnen Lehrämtern zukünftig unterschiedlich zu verfahren.

Ernennungen von Fachleitungen seit 2010									
	Stichtag 01.08.2010		Stichtag 01.08.2011		Stichtag 01.09.2012		01.08.2010 bis 01.09.2012		
Grundschule/ Sonderpädagogische Förderung	gesamt 0	% w	gesamt 5	% w	gesamt 8	% w	gesamt 13	% w	
	Pers. w 0	0	Pers. w 3	60	Pers. w 6	75	Pers. w 9	69	
Haupt-/Real- /Gesamtschule Sek. I	gesamt 0	% w	gesamt 3	% w	gesamt 4	% w	gesamt 7	% w	
	Pers. w 0	0	Pers. w 3	100	Pers. w 4	100	Pers. w 7	100	
Gesamtschule und	gesamt 2	% w	gesamt 37	% w	gesamt 33	% w	gesamt 72	% w	

Gymnasium Sek. II	Pers. w 0	0	Pers. w 19	51	Pers. w 17	51	Pers. w 36	50
Berufskol- leg	gesamt 0	% w	gesamt 5	% w	gesamt 5	% w	gesamt 10	% w
	Pers. w 0	0	Pers. w 4	80	Pers. w 4	80	Pers. w 8	80

Mit der Umbenennung haben die Lehrerausbildenden Institutionen der zweiten Ausbildungsphase weitere Aufgaben erhalten. Seit dem Sommer 2010 begleiten sie das Eignungspraktikum, das erste Praxiselement der neuen Lehrerausbildung. Dazu gibt es in jedem der fünf ZfsL der Bezirksregierung Münster jeweils zwei geschulte Fachleitungen für das Eignungspraktikum. Weitere Aufgaben werden ab 2014 im Praxissemester in Kooperation mit der Westfälischen-Wilhelms-Universität und den Schulen übernommen. Weiterhin stellt die Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern im Vorbereitungsdienst den Schwerpunkt der Tätigkeit in den lehramtsbezogenen Seminaren dar.²⁸

Handlungsfeld 3: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die schulfachliche und personalrechtliche Beratung der Bezirksregierung Münster erfasste insbesondere Themen im Zusammenhang mit der Rückkehr von Lehrkräften nach Beurlaubung, Elternzeit, Teilzeitbeschäftigung, Versetzung etc. Dabei ging es u. a. um familiennahen Einsatz, Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf, z. B. durch die Vermittlung von Kontaktschulen, Fortbildungsmöglichkeiten nach längerer Abwesenheit, aber auch um Kinderbetreuung, Stillzeiten, Stundenplangestaltung bei Teilzeitkräften, unterrichtsfreie Tage, Kinderbetreuungskosten bei Teilnahme an staatlichen Fortbildungsmaßnahmen etc.

Durch die Berichte der Schulen zum vierten Frauenförderplan wurde ersichtlich, dass Frauen ein besonderes Engagement bei der Wahrnehmung von Bildungsgang- und Fachkonferenzleitungen, Ausbildungscoordination, als Beratungslehrerinnen und Mitglieder der Schulkonferenzen erbringen. Es handelt sich um zeitintensive und verantwortungsvolle Aufgaben, die junge Lehrkräfte in der Familienorientierungsphase stark beanspruchen, aber nicht automatisch den Weg auf der beruflichen Karriereleiter bereiten. Für Lehrerinnen fehlt es häufig an kompatiblen Kinderbetreuungsangeboten, Unterstützung für Frauen in der Lebensphase der beruflichen Weichenstellung. Einzelne Schulen entwickelten Konzepte zum Wiedereinstieg von Lehrerinnen nach der Familiengründungsphase. Es gab vereinzelt Engagement und Netzwerkbildung zur Kinderbetreuung. Eine Reihe von Schulen entwickelten für Teilzeitkräfte grundlegende Regelungen für einen familienverträglichen Stundenplan. Die im Handlungsfeld 2 deutlich gewordenen Frauenquoten zur Teilhabe von Frauen in verantwortlichen Positionen weisen allerdings auf grundsätzliche Problemstellungen hin.

²⁸ § 5 (2) LABG: "Aufgabe des Vorbereitungsdienstes ist die theoretisch fundierte Ausbildung für die berufspraktische Tätigkeit in zunehmender Eigenverantwortlichkeit der Auszubildenden. Zur Ausbildung im Vorbereitungsdienst gehört selbstständiger Unterricht."

Es gibt bisher kein allgemeines Konzept zur Teilung von Führungsaufgaben für Teilzeitkräfte.²⁹ Neben dem "Familienfaktor" werden weitere Faktoren als unsichtbare Schranken vermutet, beispielsweise traditionelle Vorstellungen zur Rolle der Frau, das Fehlen weiblicher Vorbilder, männlich dominierte Hierarchien etc., die vielfach unbewusst ihre Wirkung entfalten.³⁰ Wenn Anforderungsstruktur und Anforderungskultur für die Ausgestaltung von Führungspositionen sich vorrangig an männlichen Lebenswelten orientieren, die potenziell nur Arbeitskräfte ohne familiäre Verpflichtungen erfüllen können, sind darin Erklärungsansätze für ungleiche Teilhabe von Frauen an Leitungs- und Beförderungsmätern zu sehen.³¹

Der 3. Bericht zur Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen³² stellt die hohe Teilzeitquote von Frauen³³ als Hindernis für den beruflichen Aufstieg heraus, sieht die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern als bleibende Herausforderung und die aktive Förderung von Frauen als unverzichtbar an.³⁴ "Der Anteil weiblicher Führungskräfte, die in Teilzeit arbeiten, liegt dementsprechend weit unter der Frauenteilzeitquote"³⁵, sodass eine Empfehlung für den Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte gleichzeitig das Ziel einer paritätischen Repräsentanz von Frauen in Leitungs- und Beförderungsmätern und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie verfolgt.

Während der Laufzeit des vierten Frauenförderplans haben sich verschiedene Arbeitsgruppen innerhalb der Schulabteilung der Bezirksregierung Münster mit Regelungen für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte befasst, um für alle Schulen eine Grundlage für den Einsatz von Teilzeitkräften zu verabschieden. Die Arbeitsgruppen setzten sich zusammen aus Vertretungen der Schulaufsicht, aus Schulleitungen, Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen, Personalräten, Koordinatorinnen für Gleichstellungsfragen der einzelnen Schulformen und einer Gleichstellungsbeauftragten. Die Ende 2011 als schulformübergreifende Teilzeitempfehlung zur Verfügung gestellte Grundlage fand ihre Fortsetzung in jeweiligen schulformspezifischen Teilzeitempfehlungen³⁶, die im Zeitraum von April bis Juni die Schulen erreichten. Die Teilzeitempfehlungen basieren auf dem Grundsatz der Proportionalität und geben den Schulen eine Basis für den Einsatz von Teilzeitkräften, sodass Ausnahmen davon einer Begründung bedürfen. Die Teilzeitempfehlungen eröffnen allen Schulen die Möglichkeit von speziellen Regelungen als "schulinterne Teilzeitvereinbarung", allerdings auf der Grundlage der schulformübergreifenden und schulformspezifischen Empfehlungen für Schulen im Regierungsbezirk Münster.

Bis zum Ende des fünften Frauenförderplans werden die Schulen und ZfsL die Umsetzung der Teilzeitempfehlungen thematisieren und eine schuleigene Vereinbarung herbeiführen.

²⁹ siehe 3. LGG-Bericht NRW v. 02.04.12, Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter NRW, 2. April 2012, www.mgepa.nrw.de, Seite 13 ff.

³⁰ Ebenda, siehe Seite 14

³¹ Ebenda, siehe Seite 15

³² Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter NRW, 2. April 2012, www.mgepa.nrw.de

³³ Seite 10 ff.

³⁴ 3. LGG-Bericht NRW, Seite 10, letzter Absatz

³⁵ Ebenda, Seite 12, zweiter Absatz

³⁶ Arbeitsgruppen in gleicher Zusammensetzung wie zur Erstellung der schulformübergreifenden Teilzeitempfehlungen

Schulleitungen und Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen werden schulaufsichtlich über Dienstbesprechungen und Fortbildungen dazu begleitet.

Führungskräfte nehmen auf dem Weg zu einer familienbewussten Personalpolitik eine Schlüsselfunktion ein.³⁷ Einige Maßnahmen des fünften Frauenförderplans erfassen aus diesem Grund Unterstützungs- und Fortbildungselemente zu diesem Themenkomplex. Dazu gehören im weiteren Sinne auch die diskriminierungsfreie Ausgestaltung von Beurteilungsrichtlinien und die entsprechende Genderkompetenz zum Erkennen und Vermeiden von Diskriminierungsrisiken.³⁸ Berichte von Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen aus den verschiedenen Schulformen verdeutlichen eine vielfach empfundene Benachteiligung in Beurteilungsverfahren, die auch von in Teilzeit beschäftigten Männern konstatiert wird. Wertschätzung von Familienarbeit und Vermeidung beruflicher Nachteile wird auch Männer ermutigen, in dienstlichen Zusammenhängen stärker in der Rolle als Vater oder pflegender Angehöriger aufzutreten und Unterstützung in Anspruch zu nehmen.³⁹ Auf dieser gedanklichen Basis handelt es sich bei Themen der Gleichstellung von Männern und Frauen nicht um einseitige "Frauenpolitik", sondern um eine ganzheitlich orientierte Personalpolitik und Sicherung von Potenzialen aller Lehrkräfte.

³⁷ 3. LGG-Bericht NRW, siehe Seite 26

³⁸ Ebenda, siehe Seite 26 ff.

³⁹ Ebenda, siehe Seite 28

III. Anhang

Links und Hinweise zu den Themenbereichen Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Im Folgenden werden exemplarisch Hinweise und Links aufgeführt, die der Orientierung im Hinblick auf die Rechtsgrundlagen und in den Themenbereichen Gleichstellung und Gender Mainstreaming dienen können. Darüber hinaus bietet die Seite „Gleichstellung“ im Rahmen des Internetauftritts der Schulabteilung der Bezirksregierung Münster weiterführende und auf die Bedarfe im Regierungsbezirk zugeschnittene Informationen an:

<http://www.bezirksregierung-muenster.de/startseite/abteilungen/abteilung4/Gleichstellung/index.html>

1. Rechtliche Grundlagen

- Schulgesetz, Verordnungen, Erlasse, Dienstrecht:
Bildungsportal des Schulministeriums:
<http://www.schulministerium.nrw.de/BP/index.html>
- Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern NRW (LGG) und weitere Landesgesetze:
Geltende Gesetze und Verordnungen (SGV.NRW):
<https://recht.nrw.de>
Hinweis: Suchbegriffe verwenden, z. B. "Landesgleichstellungsgesetz"
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):
<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf> oder
<http://www.gesetze-im-internet.de/agg/>
- Mutterschutzgesetz (MuschG):
<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/muschg/>
- Bundeserziehungsgeldgesetz (BEEG):
<http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/>

2. Informationsquellen und Arbeitshilfen

- Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer in Personalauswahlverfahren an Schulen - Leitfaden für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen, Gleichstellungsbeauftragte, Schulleiterinnen und Schulleiter
Bildungsportal des Schulministeriums:
<http://www.schulministerium.nrw.de/BP/index.html>
- Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen an der eigenverantwortlichen Schule

Bildungsportal des Schulministeriums:

<http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/Gleichstellung/Gleichstellungsbeauftragte/AufgabenInSchuleUndStudienseminar/Kurzinformation.pdf>

- Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten
Bildungsportal des Schulministeriums:
<http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/Gleichstellung/Gleichstellungsbeauftragte/AufgabenInDerSchulaufsicht/AufgabenUndRechte/index.html>
- Frauenförderplan der Bezirksregierung Münster
<http://www.bezirksregierung-muens-ter.de/startseite/abteilungen/abteilung4/Gleichstellung/Frauenfoerderplan/index.html>
- Frauenförderpläne aller Bezirksregierungen
Bildungsportal des Schulministeriums:
<http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/Gleichstellung/Gleichstellungsbeauftragte/AufgabenInDerSchulaufsicht/Frauenfoerderplaene.html>
- Gleichberechtigung am Arbeitsplatz Schule und ZfSL
Newsletter aus dem Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW
Bildungsportal des Schulministeriums:
<http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/Gleichstellung/Newsletter/index.html>

3. Gender Mainstreaming

- Gender Mainstreaming - Detaillierte Beiträge zu einzelnen Arbeitsfeldern
Bildungsportal des Schulministeriums:
<http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/Gleichstellung/GenderMainstreaming/index.html>
- Reflexive Koedukation - Broschüre MSW NRW
Bildungsportal des Schulministeriums:
<http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/Gleichstellung/Koedukation21/Koedukation-Broschuere.pdf>
- Zusammenstellung von Maßnahmen zur Jungenförderung
Bildungsportal des Schulministeriums:
<http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/Gleichstellung/Zusammenstellung.pdf>
- Gender Mainstreaming - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:
<http://www.gender-mainstreaming.net>

- Genderkompetenzzentrum - Kompetenz und Expertise auf dem Feld von Gleichstellung, Antidiskriminierung, Gender- und Queer-Themen:
<http://www.genderkompetenzzentrum.de>
- Stiftung der Wirtschaft und der Landesregierung Nordrhein-Westfalen -Gemeinsam Chancen nutzen - Kompetenzen stärken - Partner für Schule NRW:
<http://www.partner-fuer-schule.nrw.de/>

4. Fortbildungsmöglichkeiten

- Fortbildungsangebote der Bezirksregierung Münster für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen aller Schulformen unter:
http://www.bezirksregierung-muens-ter.de/startseite/abteilungen/abteilung4/Dezernat_46_Lehrerfortbildung/fortbildungsprogramm/angebote/gleichstellung/index.html
- Fortbildungsangebote der Akademie "Mont-Cenis" in Herne
Fortbildungsakademie des Ministeriums für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen:
<http://www.fortbildungsakademie.nrw.de>



Bezirksregierung Münster

Domplatz 1-3, 48143 Münster

Telefon: 0251 411-0

Telefax: 0251 411-82525

poststelle@brms.nrw.de

www.brms.nrw.de