

Schulamt für den Kreis Olpe



Gleichstellungsplan

für

Grundschulen

2019 – 2024

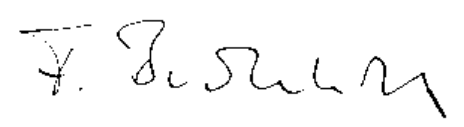
Vorwort

§ 5 des Landesgleichstellungsgesetzes NRW vom 09. November 1999 verpflichtet jede personalverwaltende Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten, im Rahmen ihrer Zuständigkeiten, jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan zu erstellen und diesen nach Ablauf fortzuschreiben. Nach Ablauf des Plans ist ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu fertigen.

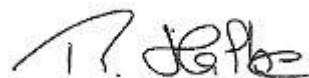
Der vorliegende Gleichstellungsplan 31.03.2019 - 01.04.2024 des Schulamtes für den Kreis Olpe trägt dem erneut Rechnung und setzt sich zum Ziel, mit entsprechenden Maßnahmen die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege und die Förderung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, voranzutreiben sowie Gendermainstreaming als Leitprinzip für alle Entscheidungen – das Personal wie auch den Bildungs- und Erziehungsauftrag betreffend – an den Schulen zu etablieren.

Um nachvollziehbare und tragfähige Entwicklungen zu ermöglichen, bedarf es des Dialogs und der Mitwirkung aller Beteiligten. Lehrkräfte der Grundschulen, Vertreter des örtlichen Personalrates Grundschule, vor allem aber alle Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle sind aufgefordert die Umsetzung erforderlicher Maßnahmen aktiv mitzugestalten und zu unterstützen.

Schulamt für den Kreis Olpe
Olpe, im Juni 2019



F. Beckehoff
Landrat



B. Halbe
Schulrätin
Gleichstellungsbeauftragte
Schulamt für den Kreis Olpe

Inhalt

Vorwort

1. Allgemeine Regelungen

1.1	Vorbemerkungen	4
1.2	Gesetzlicher Auftrag zur Erstellung und Fortschreibung eines Gleichstellungsplanes	5
1.3	Allgemeine Organisations- und Aufgabenstrukturen zur Umsetzung des Gleichstellungsplanes	6

2. Fortschreibung des Frauenförderplans als Gleichstellungsplan für das Schulamt für den Kreis Olpe (Zeitraum 2019 – 2024)

2.1	Bestandsaufnahme zur Personalstruktur – Stand 12/2018	13
2.2	Bestandsaufnahme frei werdender Funktionsstellen	15
2.3	Bericht über bereits durchgeführte Maßnahmen	17
2.4	Geplante Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege	18
2.5	Schulform Grundschule – Problemanzeigen und Ziele	19

3. Anhang

3.1	Beauftragte und Ansprechpartnerinnen in Gleichstellungsfragen im Schulamt für den Kreis Olpe	20
3.2	Pflichtbeteiligung der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen	22
3.3	Literaturhinweise/Materialien	23

1. Allgemeine Regelungen

1.1 Vorbemerkungen

In Artikel 3 Absatz 2 Satz 1 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland (GG) ist festgelegt, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind. Nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehende Nachteile hin.

Die bisherigen gesetzlichen Regelungen wie z.B. das Frauenförderungskonzept von 1985 und das Frauenförderungsgesetz von 1989 wurden weiterentwickelt und durch das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz NRW – LGG) vom 9. November 1999 auf eine neue gesetzliche Grundlage gestellt.

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen wurde mit Wirkung zum 15.12.2016 novelliert und erneut geändert durch den Beschluss vom 13.09.2017.

Die Vorgabe, einen „Frauenförderplan“ zu erstellen, wurde umgewandelt in die Vorgabe, einen „Gleichstellungsplan“ zu erstellen, dessen Zielerreichung regelmäßig zu überprüfen ist. Im Rahmen einer Experimentierklausel wurde die Möglichkeit der Anwendung anderer geeigneter Instrumente zur Gleichstellung geschaffen.

Ziele des Gesetzes (vgl. §§ 1 und 4 LGG) sind im Wesentlichen:

- Das Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes ist die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Männern und Frauen.

§ 1 Abs. 1 und Abs. 2 LGG benennen:

- die Förderung von Frauen in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, um so bestehende Benachteiligungen abzubauen,
 - die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beruf und Pflege für Männer und Frauen,
 - den Abbau von Diskriminierungen,
 - Beseitigung von Ungleichheiten.
- Gemäß § 1 Abs. 3 LGG sind die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland (GG) sowie die Umsetzung des LGG Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktion
 - Sprache: „Muss-“ statt „Soll-“ Regelung gem. § 4 LGG
Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist als ein uneingeschränktes Verpflichtungsgebot in allen in- und externen Kommunikationen innerhalb des Geltungsbereichs des LGG zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden.

Gemäß § 5 Abs. 10 S 1 LGG ist der Gleichstellungsplan ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere in der Personalentwicklung der Dienststelle. Der Gleichstellungsplan trägt zur Umsetzung und Verwirklichung des Verfassungsauftrags bei. Das Zusammenwirken von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung als besondere Verpflichtung wird durch § 5 Abs. 10 Satz 2 LGG hervorgehoben.

Neuerungen im Einzelnen:

- Der bisherige „Frauenförderplan“ (FFP) wird zum Gleichstellungsplan (GLP)
- Die Laufzeit ist gem. § 5 Abs. 1 LGG mit drei – fünf Jahren flexibel gestaltet
- Die ausdrückliche Regelung der **nahtlosen** Fortschreibung nach Ablauf der festgelegten Laufzeit gem. § 5 Abs. 1 Satz 1 LGG.
- Durch die Neueinführung der Regelung des § 5 Abs. 10 LGG wird die Funktion des Gleichstellungsplans als **wesentliches Steuerungsinstrument** der Personalplanung und insbesondere der Personalentwicklung deutlich herausgestellt. Mit dieser Verzahnung von Personalentwicklung und Gleichstellungsplan wird klargestellt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern Bestandteil des Personalmanagements ist.
- Mit dem neuen LGG wird durch die Experimentierklausel in § 6a LGG neben dem Gleichstellungsplan die Möglichkeit geschaffen, alternative Instrumente zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele einzusetzen.

1.2 Gesetzlicher Auftrag zur Erstellung und Fortschreibung eines Gleichstellungsplans

Zur Verwirklichung der Gleichstellung richtet sich der gesetzliche Auftrag gem. § 1 Abs. 3 LGG insbesondere an die Dienststelle und Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen; allerdings können nur durch gemeinsames Zusammenwirken und gemeinsame Anstrengungen aller Funktions- und Organisationsebenen die bisherigen Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Situation - insbesondere bei Ungleichheiten - im Sinne der neuen gesetzlichen Regelung, fortgeschrieben werden. Hierzu bedarf es gemeinsam entwickelter Perspektiven und Vereinbarungen notwendiger Maßnahmen auf der Grundlage einer örtlichen Bedingungsanalyse.

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist daher gem. § 5 Abs. 1 LGG verpflichtet, in ihrer eigenen Zuständigkeit und unter Einbeziehung der örtlichen Gegebenheiten einen Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu entwickeln. Dienststellen im Sinne des Gesetzes für die im Landesdienst beschäftigten Lehrkräfte sind gem. § 3 Abs. 1 LGG zum einen die Bezirksregierung, in der Zuständigkeit für die Grundschulen sind es die jeweiligen Schulämter.

Inhalt des jeweiligen Gleichstellungsplans sind gem. § 6 LGG:

- Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen
- Die Bestandsaufnahme, Analyse sowie eine Prognose zur Beschäftigtenstruktur, sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer
- Anhang
 - Beauftragte und Ansprechpartnerinnen in Gleichstellungsfragen im Schulamt für den Kreis Olpe sowie bei der Bezirksregierung Arnsberg
 - Pflichtbeteiligung der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen
 - Literaturhinweise/Materialien

1.3 Allgemeine Organisations- und Aufgabenstrukturen zur Umsetzung des Gleichstellungsplans

In der Umsetzung des gesetzlichen Auftrages sind im Schulamt für den Kreis Olpe folgende Beauftragte mit unterschiedlichen Aufgabenschwerpunkten nach den §§ 15 bzw. 15a LGG eingebunden (weiterführende Angaben zu den Beauftragten siehe 3. Anhang, Punkt 3.1):

- die Gleichstellungsbeauftragte (GB) und Stellvertreterin im Schulamt
- die Koordinatorin für Gleichstellungsfragen
- die Schulleitungen der Grundschulen
- die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (AfG) und Stellvertreterinnen in den Grundschulen
- die Fachbeauftragte für Gleichstellungsfragen bei der Bezirksregierung Arnsberg

1.3.1 Stellung, Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten im Schulamt

(s. dazu auch 3. Anhang, Punkt 3.1.1.)

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte. Diese nimmt ihre Aufgaben als Angehörige der Verwaltung gem. § 16 LGG wahr. So unterstützt sie die Dienststelle, wirkt bei der Ausführung des Gleichstellungsgesetzes mit und ist beteiligt an der Umsetzung vereinbarter Maßnahmen.

Im Einzelnen ergeben sich gem. § 17 LGG nachfolgende Aufgabenbereiche und gem. § 18 LGG nachfolgende Rechte der Gleichstellungsbeauftragten:

- Unterstützungs- und Mitwirkungspflicht bei Maßnahmen und Personalentscheidungen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Mann und Frau haben und haben können
- Beurteilung der Gleichstellungsrelevanz personeller, organisatorischer und sozialer Maßnahmen
- Setzen von Schwerpunkten bei der Erstellung des Gleichstellungsplans und des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans
- Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle
- Beratung und Unterstützung aller Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung
- Gem. § 18 Abs. 4 LGG ist der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen der Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen
- Mitwirkung als stimmberechtigtes Mitglied (!) bei Auswahlverfahren für die Übernahme in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse/das Beamtenverhältnis auf Probe (zur Unterstützung der Wahrnehmung dieser Aufgabe wurden stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte für Auswahlverfahren im Schulamt durch Verfügung der Bezirksregierung Arnsberg benannt; s. 3. Anhang, Punkt 3.1.2.)
- Durchführung jährlicher Dienstbesprechungen für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Die Gleichstellungsbeauftragte ist fachlich weisungsfrei, hat unmittelbares Vortragsrecht sowie das Recht auf frühzeitige Beteiligung, ein Akteneinsichtsrecht und Widerspruchsrecht. Gem. den Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes – RdErl. des Ministeriums für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit v. 27.04.2001 (VV zum LGG) 1.1 zu § 16 steht es somit der Gleichstellungsbeauftragten bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu, darüber zu entscheiden, wie sie ihre Aufgaben fachlich-inhaltlich wahrnimmt bzw. welcher

Aufgaben sie sich schwerpunktmäßig annimmt.

Gem. VV 1.1 zu § 17 LGG obliegt es in erster Linie der Dienststelle selbst, für die Einhaltung der Vorschriften zur Frauenförderung zu sorgen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat auf die Umsetzung des Gesetzes ergänzend hinzuwirken, die Dienststelle zu beraten und ihr Anregungen zu geben.

1.3.2 Aufgaben der Koordinatorin für Gleichstellungsfragen

Die Koordinatorin für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen im Schulamt für den Kreis Olpe (s. dazu 3. Anhang, Punkt 3.1.3.) unterstützt die Umsetzung von Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung und der Frauenförderung.

Seit Beauftragung durch die Gleichstellungsbeauftragte im Schulamt übernimmt diese folgenden Aufgaben:

- Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Vorbereitung und Durchführung von Dienstbesprechungen, bei der Fortschreibung des Gleichstellungsplans, bei der Weitergabe von Informationen an die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellung, sowie bei der Betreuung von Grundschulen
- Kontaktstelle zur Fachbeauftragten der Bezirksregierung
- Kooperation mit den Koordinatorinnen anderer Schulämter

1.3.3 Aufgaben der Fachbeauftragten für Gleichstellungsfragen bei der Bezirksregierung Arnsberg

Die Fachbeauftragten für Gleichstellungsfragen bei der Bezirksregierung Arnsberg (s. auch 3. Anhang, Punkt 3.1.4) unterstützen und beraten die Akteurinnen in den Schulämtern und Schulen in allen Fragen der Gleichstellung.

Sie stehen sowohl für die Beratung von Einzelfragen als auch für die allgemeine Beratung bei

der Planung und Gestaltung von Dienstbesprechungen und zur Unterstützung bei der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes zur Verfügung. Als Referentin zu Einzelthemen der Gleichstellung ist die Fachbeauftragte für Gleichstellungsfragen bei der Bezirksregierung wichtige Beteiligte an unterschiedlichen Veranstaltungen.

1.3.4 Aufgaben und Zuständigkeiten der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Gemäß § 15a Abs. 1 LGG und § 21 Abs. 7 ADO muss die Schulleitung, wenn die weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz dies beschließen, eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und eine Stellvertreterin bestellen. Diese sind dann

insbesondere an den Personalmaßnahmen zu beteiligen, für die der Schulleitung im Rahmen ihrer Aufgaben als Dienstvorgesetzte erweiterte Befugnisse übertragen wurden (s. Übersicht: Pflichtbeteiligung der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen, 3. Anhang 3.2.).

Eine Wahl oder zeitliche Begrenzung der Aufgabe ist nicht vorgeschrieben. Die Schulleitung und die weiblichen Lehrkräfte können hierüber aber ein einvernehmliches Vorgehen beschließen. Insbesondere eine Übergabe im Amt sollte dabei in den Blick genommen werden.

Als ständige „Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten vor Ort“ - jedoch nicht als ihre Stellvertretung, sondern eher als ihr „verlängerter Arm“ (Ministerium Schule und Bildung NRW - MSB) - nimmt die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen somit Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung in den Grundschulen wahr.

Im Schulamtsbezirk des Kreises Olpe sind an allen 23 Grundschulen Ansprechpartnerinnen und Stellvertreterinnen für Gleichstellungsfragen benannt worden.

Qualifikation der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

Zur Unterstützung und Qualifizierung der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen in Angelegenheiten ihrer Aufgabenbereiche bietet die Dienststelle in der Regel einmal jährlich eine gemeinsame Besprechung an. Im Kreis Olpe richtet sich dieses Angebot im Bereich der Grundschulen sowohl an die Ansprechpartnerinnen als auch an die Stellvertreterinnen. Neben einem Erfahrungsaustausch stehen die Erörterung der Umsetzung des Gleichstellungsplanes, Rechts- und Verfahrensfragen sowie der Austausch über gelungene Beispiele für schulische Konzepte der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege im Vordergrund.

Die Bezirksregierung Arnsberg ist darüber hinaus zuständig für die Fortbildung der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und ihrer Stellvertreterinnen in ihrer Rolle und weiterer gleichstellungsrelevanter Fragestellungen. Dazu bietet das Dez. 46 bedarfsorientierte Basis- und Aufbaumodule an. Informationen zu Fortbildungsangeboten der Bezirksregierung Arnsberg finden sich auf der Internetseite der Bezirksregierung unter:

http://www.bezreg-arnsberg.nrw.de/themen/a/ansprechpart_gleichstellung/fortbildung/index.php.

Beteiligung der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen an Personalmaßnahmen nach Übertragung der Dienstvorgesetzeneigenschaften von Schulleiterinnen und Schulleitern an Grundschulen

Mit Wirkung vom 01. August 2015 wurde auch den Schulleiterinnen und Schulleitern der Grundschulen die erweiterte Dienstvorgesetzeneigenschaft verliehen. Durch die

Übertragung weiterer personalrechtlicher Aufgaben der Dienstvorgesetztenstelle auf die Schulleitung erfolgte die Umsetzung zur eigenverantwortlichen Schule mit zusätzlichen Entscheidungskompetenzen zur Verbesserung der Arbeitsqualität an den Schulen.

Die somit erweiterten Aufgaben- und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten werden an den Schulen von der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen wahrgenommen: Sie wirkt in Fragen der Gleichstellung unterstützend und beratend mit und ist bei allen beabsichtigten Maßnahmen, die Auswirkung auf die Gleichstellung haben könnten, frühzeitig zu unterrichten und anzuhören, insbesondere bei sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen (vgl. § 17 LGG und § 18 LGG).

Im Rahmen von Personalmaßnahmen umfasst die gleichstellungsrechtliche Pflichtbeteiligung der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (siehe auch 3. Anhang, 3.2.) folgenden „erweiterten Aufgabenkatalog“:

Obligatorische Aufgaben bei Tarifbeschäftigten:

- Auswahl für die Übernahme in befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse (Stellenausschreibung, Vorauswahl der einzuladenden Bewerber/-innen, Vorstellungsgespräche/Auswahlkommission)
- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Auflösungsvertrag oder durch eigene Kündigung der Beschäftigten
- Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen
- Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit
- Genehmigung und Ablehnung von Sonderurlaub

Obligatorische Aufgaben bei Beamten:

- Auswahl für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe (Stellenausschreibung, Vorauswahl der einzuladenden Bewerber/-innen, Vorstellungsgespräche/Auswahlkommission)
- Entlassung auf eigenen Antrag
- Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen
- Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit
- Genehmigung und Ablehnung von Sonderurlaub

Auf Antrag der Schulleitung im Einvernehmen mit der Schulkonferenz können noch folgende fakultative Aufgaben übertragen werden (vgl. § 1 Abs. 6 Verordnung über beamtenrechtlichen und disziplinarrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich

des für den Schulbereich zuständigen Ministeriums (MSB) / Nr. 3.1 RdErl. des MSB v. 23.04.2007 (ABI.NRW.S.2058) – Bearbeitung von Personalangelegenheiten der Tarifbeschäftigten; Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des MSB):

- Verbeamtung auf Probe (Einstellung)
- Verbeamtung auf Lebenszeit
- Einstellung in befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnisse (mit Ausnahme der Eingruppierung und Stufenfestsetzung)

Im Kreis Olpe hat bisher keine der 23 Grundschulen die Übertragung der fakultativen Aufgaben beantragt. Demnach obliegen die zuletzt genannten Personalmaßnahmen im Regelfall weiterhin der Bezirksregierung bzw. dem Schulamt.

Beteiligung in weiteren gleichstellungsrelevanten schulischen Handlungsfeldern

Über die Pflichtbeteiligung hinaus kann die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen je nach Prioritätensetzung und Ressourcen auch in folgenden Bereichen tätig werden:

- Beratung und Unterstützung der Schulleitung bei der Umsetzung des Gleichstellungsrechts
- Übernahme von Kontroll- und Impulsaufgaben im Zusammenhang mit der Einhaltung des Gleichstellungsrechts
- Beratung der Schulleitung bei der Erstellung und Umsetzung eines Konzeptes zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege und zum Einsatz von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften
- Beratung und Mitwirkung in Gremien und Besprechungen der Schule bei gleichstellungsrelevanten Themenstellungen
- Information und Beratung des Kollegiums zu Gleichstellungsfragen
- Vermittlung in Konfliktfällen auf Wunsch von Betroffenen
- Stärkung von Lehrkräften hinsichtlich Ihrer persönlichen Laufbahn / Karriere u.a.
Teilnahme an der jährlichen Dienstbesprechung der Ansprechpartnerin der Gleichstellungsfragen des Schulamtes

1.3.5 Aufgaben und Zuständigkeiten der Schulleitung

Die Umsetzung des Gleichstellungsrechts an den Schulen vor Ort liegt in erster Linie in der Verantwortung der Schulleitung. Somit ergeben sich für die Schulleitung folgende Zuständigkeiten und Aufgabenschwerpunkte:

- Berücksichtigung und Umsetzung gleichstellungsrelevanter Vorgaben gemäß LGG; Vermeidung von Ungleichbehandlungen im schulischen Alltag
- Beteiligung der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen in Personalangelegenheiten im Rahmen der übertragenen erweiterten Dienstbefugnisse (siehe hierzu: Punkt 1.3.4. und 3. Anhang 3.2.)
- Erstellung und Umsetzung eines Konzeptes zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte
- Förderung der Entwicklung schulischer Konzepte zum Gender Mainstreaming

2. Fortschreibung des Frauenförderplans als Gleichstellungsplan beim Schulamt für den Kreis Olpe für den Zeitraum 2019 bis 2024

2.1 Bestandsaufnahme zur Personalstruktur Stand Schuljahr 2018/19, Stichtag 31.12.2018

Die in Tabelle 1 dargestellte Bestandsaufnahme vermittelt einen Überblick zu den aktuellen Frauen- und Männeranteilen der Beschäftigten bezogen auf folgende Erhebungskriterien:

- Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten einer Schulform
- Anteil der Teilzeitbeschäftigten einer Schulform
- Anteil in Funktionsstellen der verschiedenen Besoldungsgruppen einer Schulform
- Anteil von Teilzeitbeschäftigten einer Funktionsstelle einer Schulform
- Anteil der in der Lehrerfortbildung tätigen Moderatorinnen und Moderatoren einer Schulform

Tabelle 1

Schulform:		Grundschule				
		Summe	weiblich	männlich	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
Lehrkräfte insgesamt		372	341	31	91,67	8,33
davon in Teilzeit		175	173	2	98,86	1,14
*voraussetzungslose Teilzeit		28	27	1	96,43	3,57
*Teilzeit mit Betreuungspflichten		147	146	1	99,32	0,68
Funktionsstellen						
Schulleiterin/ Schulleiter	A 14	22	20	2	90,91	9,09
stv. Schulleiterin/ stv. Schulleiter	A 13 Z	12	10	2	83,33	16,67
insgesamt		34	30	4	88,24	11,76
davon Teilzeit (Schulleitung)		1	1	0	100,0	0
davon Teilzeit (stv. Schulleitung)		1	1	0	100,0	0

Im Rahmen der Analyse der Situation an Grundschulen im Hinblick auf die Frauenförderung fällt der sehr hohe Anteil an Frauen bei den Grundschullehrkräften auf. Im Vergleich zu 90,98 % im aktuellen Gleichstellungsplan zu 93,7% im vorherigen Frauenförderplan ist der Wert um 2,03 % leicht gesunken. Es ist anzunehmen, dass sich der Wert weiterhin leicht reduzieren wird.

Diese Personalbasis lässt erwarten, dass bei der zukünftigen Stellenbesetzung von Funktionsstellen Frauen weiterhin Funktionsstellen besetzen werden.

Bei der Entscheidung für den Weg der Übernahme eines Amtes in Schulleitung sind Rollenklärung im Familienbezug sowie Management-/Schulverwaltungsbegegnung oft ein ausschlaggebender Faktor.

Hier können die Chancen von Lehrkräften im Hinblick auf die Bereitschaft zur Übernahme von Schulleitungsämtern über gezielte Schulleitungsfortbildungen (ZfsL – Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung), die durch die Bezirksregierung Arnsberg erfolgen, nachhaltig verbessert werden.

Die Bezirksregierung Arnsberg hat auf Ihrer Homepage dazu Ausführungen zum Mentoring-Modell bereitgestellt:

https://www.bezreg-arnsberg.nrw.de/themen/a/arnsberger_mentoring-modell/index.php

Im Bereich der **Teilzeitbeschäftigungen** der weiblichen Grundschullehrkräfte ist ein hoher prozentualer Anteil zu bemerken, der nach wie vor die gelebte Verpflichtung der Frauen für ihre Familien spiegelt. Bei den Teilzeitbeschäftigten sind Frauen rechnerisch zu 98,86 % in einer Teilzeitbeschäftigung (im vorherigen Frauenförderplan 97,9 %). In diesem Bereich setzt sich das tradierte Rollenverhalten fort.¹

Teilzeitarbeit wird häufig im schulischen Bereich in Anspruch genommen (insgesamt 47,04 %).

Der Anteil von Teilzeitbeschäftigten mit Betreuungspflichten liegt bei 39,52 %, der Anteil von Teilzeitbeschäftigten ohne Betreuungspflichten liegt bei 7,53 %.

Daher muss es als notwendig erachtet werden, die Belange der Teilzeitbeschäftigten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im schulischen Raum angemessen zu berücksichtigen.

Im Grundschulbereich, vor allem in „kleinen“ Schulen mit einer Ein- bzw. Zweizügigkeit, können Schwierigkeiten entstehen, weil viele Lehrkräfte eine Klassenleitung übernehmen. Damit ergibt sich eine besondere Herausforderung für die Schulleitung und die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen, die die Interessen von Schülerinnen, Schülern und Eltern und die Belange der teilzeitarbeitenden Lehrkräfte vereinbaren müssen.

Schulleitungen und Schulaufsicht sind außerdem gefordert, weiterhin **teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte** zur **Übernahme von Funktionsstellen** zu

¹ siehe hierzu auch: Frauenförderplan für die öffentlichen Schulen im Regierungsbezirk Arnsberg

ermutigen. Im Kreis Olpe ist aktuell eine Schulleiterin in Teilzeit. Zudem ist lediglich eine Funktionsstelle unbesetzt.

Im Rahmen des Arnsberger Schulversuchs „TopSharing“ soll ein innovativer Weg bei der Besetzung von Leitungsstellen an Grundschulen beschritten werden. Dies bedeutet, dass zwei Schulleitungen gemeinsam eine Schule leiten könnten. Ausführungen dazu unter:

https://www.bezreg-arnsberg.nrw.de/themen/a/arnsberger_schulversuch_topsharing/index.php

Betrachtet man abschließend die prozentualen Zahlenwerte bei den Lehrkräften insgesamt, so ist festzustellen, dass der **Männeranteil an den Grundschulen** (und zwar Lehrer vor allem zur Jungenförderung) zu fördern ist.

Es ist anzumerken, dass die Funktionsstellen der Schulleitung mit 90,91 % von Frauen und 9,09 % von Männern besetzt wird. Die Stellvertretung wird mit 83,33 % von Frauen und 16,67 % von Männern besetzt.

Auch in der **Besetzung der Funktionsstellen insgesamt** liegt der Anteil der Frauen bei deutlich mehr als 50 %, nämlich bei 88,24 %.

2.2 Bestandsaufnahme frei werdender Funktionsstellen

Ausscheidende Lehrkräfte in Funktionsstellen von 2019 bis 2024

Tabelle 2

Ausscheidende Lehrkräfte in Funktionsstellen 2019 - 2024				Schulleiter und stv. Schulleiter/in		
Grundschulen						
	Summe	weiblich	männlich	Frauenanteil in %	Männeranteil in %	
Lehrkräfte insgesamt	1	1		100,0	0	
davon in Teilzeit	0	0				
Ausscheidende Lehrkräfte in Funktionsstellen				Schulleiter und stv. Schulleiter/in		
	zum 31.07.2019	zum 31.07.2020	zum 31.07.2021	zum 31.07.2022	zum 31.07.2023	zum 31.07.2024
A 13 Z						
A 14					1	

Die in Tabelle 2 dargestellte Bestandsaufnahme vermittelt gemäß § 44 Abs. 1 LBG einen Überblick zu den frei werdenden Funktionsstellen in Grundschulen. Die in der Tabelle ermittelten Daten sind grundlegend in Entscheidungsprozessen bei der

Besetzung von Funktionsstellen gemäß § 6 Abs. 3 LGG, wonach der Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 v. Hundert zu erhöhen ist.

Ausgeschiedene Lehrkräfte ab 2016 (vorheriger Frauenförderplan)
Tabelle 3

Ausscheidende Lehrkräfte in Funktionsstellen				Schulleiter und stv. Schulleiter/in	
Grundschulen					
	Summe	weiblich	männlich	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
Lehrkräfte insgesamt	6	1	5	16,7	83,3
davon in Teilzeit	0				
Ausscheidende Lehrkräfte in Funktionsstellen				Schulleiter und stv. Schulleiter/in	
	zum 31.07.2016	zum 31.07.2017	zum 31.07.2018	zum 31.07.2019	zum 31.07.2020
A 12 Z					
A 13	3		2		
A 13 Z					
A 14		1			
A 14 Z					

Im Zeitraum des geltenden Gleichstellungsplans von 2019 bis 2024 wird lediglich eine weibliche Lehrkraft aus einer Funktionsstelle ausscheiden. Der im Frauenförderplan von 2016 bis 2019 erwartete Generationswechsel ist damit vollzogen.

Die bisher ausgeschriebenen Funktionsstellen im Zeitraum von 2019 bis 2024 wurden bis auf drei Stellen (1x A 14, 2x A13 Z) mit Frauen besetzt.

Insgesamt betrachtet sind bereits 88,24 % der Funktionsstellen mit Frauen besetzt. In diesem Zusammenhang ist in Entscheidungsprozessen bei der Besetzung von Funktionsstellen gemäß § 6 Abs. 3 LGG die Frauenförderung nicht zu berücksichtigen, da die Zielvorgabe (50%) bereits überschritten ist.

Gleichwohl sollten Lehrkräfte im Allgemeinen durch Fortbildungen dazu motiviert werden, Führungsverantwortung zu übernehmen (z.B. Mentoring, TopSharing).

2.3 Bericht über bereits durchgeführte Maßnahmen (Controlling)

Folgende **Veranstaltungen / Treffen** haben im Zeitraum der Gültigkeit des Frauenförderplans (FFP 2016 – 2019) für das Schulamt für den Kreis Olpe stattgefunden:

- Dienstbesprechungen der Gleichstellungsbeauftragten der Bezirksregierung Arnsberg
- Arbeitstreffen der Gleichstellungsbeauftragten für Grundschulen im Bezirk Arnsberg

Schulamtsübergreifende Dienstbesprechungen für die Koordinatorinnen bei der Bezirksregierung

- regelmäßige Planungssitzungen der Gleichstellungsbeauftragten im Schulamt mit der Koordinatorin für Gleichstellungsfragen im Kreis Olpe (Vor- und Nachbereitung der jährlichen Besprechungen für Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und Stellvertreterin / Vorbereitung und Auswertung von Abfragen)
- regelmäßige Informationen zu Gleichstellungsangelegenheiten und Aufgaben einer Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und Stellvertreterin an Grundschulen in den Schulleiterdienstbesprechungen
- Dienstbesprechungen für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellung

Inhaltlich wurden – insbesondere auch in der Zusammenarbeit mit Schulleitungen und Ansprechpartnerin für Gleichstellung - folgende **Schwerpunkte** bearbeitet:

- Aufgaben und Rolle der Ansprechpartnerin für Gleichstellung / Austausch über Erfahrungen und Beteiligungen der Ansprechpartnerin für Gleichstellung in den Grundschulen
- besondere Aufgaben und erweiterte neue Rolle einer Ansprechpartnerin für Gleichstellung an Grundschulen mit erweiterten Dienstbefugnissen
- Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege: Austausch über Maßnahmen zur Umsetzung an einzelnen Schulen/ Hinweise zur Überarbeitung eines schulinternen Konzeptes zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Pflege
- Austausch über Konzepte sowie Entwicklung von Konzepten für alle Lehrkräfte mit Betreuungspflichten nach § 13 LGG

2.4 Geplante Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege und zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen

- Kenntnisnahme und Umsetzung des Gleichstellungsplans 2019 - 2024 des Schulamtes für den Kreis Olpe an allen Grundschulen
- Teilnahme der Ansprechpartnerin für Gleichstellung und Stellvertreterin an Fortbildungsmaßnahmen für Ansprechpartnerinnen
- regelmäßige Dienstbesprechungen der Gleichstellungsbeauftragten mit den Ansprechpartnerinnen und Stellvertreterinnen für Gleichstellung zum Informations- und Erfahrungsaustausch zur Umsetzung bzw. Planung besonderer Schwerpunktmaßnahmen
- regelmäßige Information der Schulleitungen auf Dienstbesprechungen zur Umsetzung des Gleichstellungsplans
- Weiterentwicklung von Personal- und Organisationskonzepten in den Schulen unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege und der besonderen Belange von Teilzeitkräften
- Motivation von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften zur Übernahme von Führungsaufgaben (TopSharing)
- Vorstellung des Mentoring-Modells der Bezirksregierung Arnsberg als Personalentwicklungsinstrument und Entwicklung von Umsetzungsmöglichkeiten im Bereich der Grundschulen im Kreis Olpe
- Unterstützung der Schulentwicklungsprozesse im Bereich Gender Mainstreaming

2.5 Schulform Grundschule – Problemanzeigen und Ziele

Folgende Themen beschreiben zugleich die nach wie vor aktuellen sowie zukünftigen Handlungs- und Problemfelder für die Gleichstellungsarbeit in der Grundschule:

- **Entwicklung der Gendersensibilität der Lehrkräfte, um geschlechterstereotype Einflüsse auf Schülerinnen und Schüler entgegenzuwirken, die eigene Rolle zu analysieren mit dem Ziel, Chancengerechtigkeit für Mädchen und Jungen in Unterricht und Schule zu schaffen.**
- Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, hier insbesondere auch im Hinblick auf die Wahrnehmung von Führungsaufgaben durch teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte.

3. Anhang

3.1. Beauftragte und Ansprechpartnerinnen in Gleichstellungsfragen im Schulamt für den Kreis Olpe

3.1.1. Gleichstellungsbeauftragte im Schulamt für den Kreis Olpe

Britta Halbe

Schulamt für den Kreis Olpe
Westfälische Straße 75, 57462 Olpe
Tel.: 02761 / 81-545
b.halbe@kreis-olpe.de

Stellvertretung:

Frau Ute Roth (bis 31.01.2020)

Schulamt für den Kreis Olpe
Westfälische Straße 75, 57462 Olpe
Tel.: 02761 / 81-319
u.roth@kreis-olpe.de

3.1.2. Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten des Schulamtes in Auswahlkommissionen

Katja Eiden

KGS St. Katharina,
Bergstr. 15, 57399 Kirchhundem-Heinsberg
Tel. 02723 / 72984
134429@schule.nrw.de

3.1.3. Koordinatorin für Gleichstellungsfragen an Grundschulen im Kreis Olpe

Kathrin Renker-Schlörb

Grundschulverbund Düringer-Schule, Olpe
Rüblinghauser Str. 13, 57462 Olpe
Tel.: 02761 / 3049
gs_dueringer_sek@olpe.de

3.1.4. Koordination Gleichstellung in der Schulabteilung der Bezirksregierung Arnsberg

Zuständig für die Beratung von Gleichstellungsbeauftragten in den Schulämtern und AfG an Schulen sowie zuständig für die Aus- und Fortbildung von Lehrkräften bei der Bezirksregierung sind:

Anna Wiegers

Fachbeauftragte für Gleichstellungsfragen

Bezirksregierung Arnsberg

Laurentiusstr. 1, 59 821 Arnsberg

Tel.: 0 29 31 / 82-31 50

anna.wiegers@bezreg-arnsberg.nrw.de

Maria Sicking-Zühlke

Fachbeauftragte für Gleichstellungsfragen

Bezirksregierung Arnsberg

Laurentiusstr. 1, 59 821 Arnsberg

Tel.: 02931 82-3143

maria.sicking-zuehlke@bezreg-arnsberg.nrw.de

3.1.5. Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Grundschulen des Kreises Olpe (AfG) und ihre Stellvertreterinnen

Aus datenschutzrechtlichen Gründen können die Namen der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und ihrer Stellvertreterinnen nicht veröffentlicht, jedoch bei der jeweiligen Schulleitung erfragt werden.

3.2. Mitwirkung / Pflichtbeteiligung der AfG

Gültigkeit	Mitwirkung Pflichtbeteiligungen	Schulleitung	AfG	Rechtliche Grundlagen	GB		
Alle Schulen bisher Grundschulen nur „schulscharfe“ Auswahl	Auswahl für die Berufung in das Beamten- bzw. unbefristetes und befristetes Tarifbeschäftigtenverhältnis		Beteiligungsrecht „geborenes Mitglied“ bei der Auswahl	§§ 7 – 11, 13 – 20 LGG § 57 Abs. 5 i. V. m. § 59 Abs. 5 SchulG, Einstellungserlass BASS 10 – 32 Nr. 32 und Nr. 44	Falls keine AfG bestellt ist: Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in der Schulaufsicht		
	• Beteiligung bei der Ausschreibung		Beachtung § 8 LGG				
	• Auswahl der einzuladenden Bewerber/innen		Akteneinsichtsrecht				
	• Vorstellungsgespräche		Teilnahme mit Stimmrecht				
Verpflichtend	• Entlassung auf eigenen Antrag (Beamt/innen), • Auflösungsvertrag (Tarifbeschäftigte)	Frühzeitige Beteiligung der AfG vor dem Lehrerrat und der Schwerbehindertenvertretung --- schriftliche, ggf. auch mündliche Information --- Dokumentation	Information				
	Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen im Inland sowie in das angrenzende Ausland		bei Ablehnung Stellungnahme				
	Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit		Beteiligung an der Erstellung von Grundsätzen				
	• Gelegentlicher Mehrarbeit		Stellungnahme				
	• Regelmäßiger Mehrarbeit		bei Ablehnung Stellungnahme				
	Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung (§§ 25, 26, 28, 29, 33 Abs. 1 FrUrlV) • Genehmigung und Ablehnung		bei Ablehnung Stellungnahme				
	Dienstbefreiung zum Stillen (§ 3 FrUrlV)		bei Ablehnung Stellungnahme				
Optional frühere Übertragung auf Antrag oder Entbindung z. B. ehemals Selbstständige Schulen	Einstellung • Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe • in ein Tarifbeschäftigungsverhältnis (unbefristet / befristet)		Stellungnahme				
	Verleihung der Eigenschaft einer Beamtin oder eines Beamten auf Lebenszeit		Stellungnahme				

3.3. Literaturhinweise/Materialien

- Artikel 3 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland (GG)
- Gesetz zu Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09.11.1999 (Langesgleichstellungsgesetz NRW - LGG)
- Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes – RdErl. des Ministeriums für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit v. 27.04.2001 (VV zum LGG)
- Allgemeine Dienstordnung für Lehrerinnen und Lehrer, Schülerinnen und Schüler, Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen (ADO), Neufassung RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung v. 18.06.2012 (ABI. NRW. S. 384)
- Frauenförderplan 2016-2019 für die öffentlichen Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung im Regierungsbezirk Arnsberg, März 2016 (<https://www.bezreg-arnsberg.nrw.de/themen/f/frauenfoerderung/index.php>)
- Gleichstellungsplan 2019-2024 für die öffentlichen Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung im Regierungsbezirk Arnsberg, März 2019 (<https://www.bezreg-arnsberg.nrw.de/themen/g/gleichstellungsplan/index.php>)
- Materialien und Hinweise zum Thema „Gleichstellung“ auf der Internetseite der Bezirksregierung Arnsberg mit internem Forum für GB und AfG an Schulen:
http://www.bezreg-arnsberg.nrw.de/bildung_schule/gleichstellungsangelegenheiten_schule/index.php
- Materialien und Hinweise zum Thema „Gender Mainstreaming“ auf der Internetseite des Ministeriums für Schule und Bildung NRW
<https://www.schulministerium.nrw.de/docs/Schulsystem/Grundlagen/Gender-Mainstreaming/index.html>

- Materialien und Hinweise zum Thema Gender auf der Internetseite:
<http://www.genderundschule.de/index.cfm?8D8DEC7F9327CFB39927478A08B94D03>
- Geschlechtersensible Bildung:
Ilke Glockentöger, Eva Adelt
Gendersensible Bildung und Erziehung in der Schule. Grundlagen – Handlungsfelder – Praxis
ISBN 978-3830936299 – Bestellungen über <https://www.qua-lis.nrw.de/>