



Frauenförderplan

2010 – 2012

des Schulamtes
für den Kreis Gütersloh

Inhaltsverzeichnis:

1. Ausgangslage
2. Ziele
3. Zuständigkeiten
4. Datenerfassung mit Kommentierungen - für die Schulform
Grundschule
5. Frei werdende Funktionsstellen
6. Bericht zum Frauenförderplan 2007 - 2009
7. Maßnahmen 2010 - 2012
8. Evaluation und Fortschreibung

Anhang

1. Ausgangslage

Genau wie beim letzten Frauenförderplan gilt auch hier das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen und zur Änderung anderer Gesetze - das Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Vom 9. November 1999 an sind alle Dienststellen aufgefordert, Frauenförderpläne zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu erstellen.

Grundlage des Frauenförderplans sind die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungszeitraum zu besetzenden Stellen bzw. Planstellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

Weitere Ausführungen zum „Allgemeinen Teil“ enthält der entsprechende Frauenförderplan der Bezirksregierung Detmold.

Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Ausgehend von der Feststellung, dass die Lebenswirklichkeit von Frauen in vielen Bereichen durch Benachteiligung beeinträchtigt ist, wurde bisher als Instrument zur Förderung der Gleichstellung die Frauenförderung eingesetzt. Eine relativ junge Strategie zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist das Gender Mainstreaming. Hierbei geht es um beide Geschlechter, Frauen und Männer.

Der Begriff ‚Gender‘ kommt aus dem Englischen und bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Mann und Frau. Diese sind erlernt und damit veränderbar.

‚Mainstreaming‘ bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird.¹

¹ Vgl. Amtsblatt NRW 9/ 05, S.323 und <http://www.learnline.de/angebote/gendermainstreaming>

Die Zugehörigkeit zum männlichen oder weiblichen Geschlecht gehört noch immer zu den bedeutsamsten Ursachen für gesellschaftliche und berufliche Unterschiede und Ungleichbehandlungen.

„Gender Mainstreaming“ verändert Arbeits- und als Ergebnis auch Lebensbedingungen, wenn in einer Verwaltung, einem Unternehmen oder in einer Organisation, z. B. einer Schule, sowohl die Leitung als auch die MitarbeiterInnen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern, von Mädchen und Jungen

- in der Organisationsstruktur,
- in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen,
- in den Ergebnissen und Produkten,
- in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit und
- in der Steuerung (Controlling)

von vornherein und regelmäßig berücksichtigen.

Wird der Strategieansatz des Gender Mainstreaming auf den Bildungsbereich übertragen bzw. auf die konkrete Schule bezogen, wird sich langfristig der Schulalltag verändern.² Denn das Besondere an diesem Strategieansatz ist, dass er nicht – wie in der traditionellen Fokussierung auf Frauen- und Mädchenförderung – von sichtbaren oder vermuteten Defiziten ausgeht. Es sind vielmehr präventiv alle Planungen und Entscheidungen daraufhin zu prüfen, ob sie die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung fördern und Nachteile beseitigen oder gar nicht erst entstehen lassen.

In diesem Zusammenhang kommt den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen eine wichtige Aufgabe zu. Sie werden diejenigen sein, die diesen Strategieansatz des Gender Mainstreaming einfordern, ihn ggf. der Schulleitung nahe bringen und gemeinsam mit dieser werden sie für das Controlling sorgen.

² Beispiele hierfür findet man u. a. in: Schule im Gender Mainstream. Denkabstöße – Erfahrungen – Perspektiven. Hrsg. v. Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes MSW. 1. Aufl. 2005

2. Ziele

Der Frauenförderplan des Schulamtes für den Kreis Gütersloh soll dazu beitragen, Gleichberechtigung für die Beschäftigten im Schulbereich durchzusetzen, also etwaige Benachteiligungen aufzuspüren und ihnen entgegenzuwirken, indem

- für Gleichstellungsfragen im Schulbereich sensibilisiert wird;
- unterstützt wird, die Arbeitsplatzsituation der Lehrerinnen zu verbessern;
- darauf geachtet wird, dass der Anteil von Frauen in Leitungsfunktion in einem ausgewogenen Verhältnis zur Gesamtzahl der weiblichen Lehrkräfte steht.

Es müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Frauen weiterhin zur Übernahme von Funktionsstellen motivieren. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass Frauen ihren Beruf zu ca. 50 % in Teilzeit ausüben.

Außerdem soll überprüft werden, ob bzw. inwiefern sich die Stellung der Frauen in den Schulen bereits verbessert hat.

Vorschläge und Maßnahmen zur Stärkung des Genderaspektes sollen über die Gleichstellungsbeauftragten eingebracht, im Hinblick auf ihre Umsetzbarkeit geprüft und als Ideenpool an die Schulen weitergegeben werden.

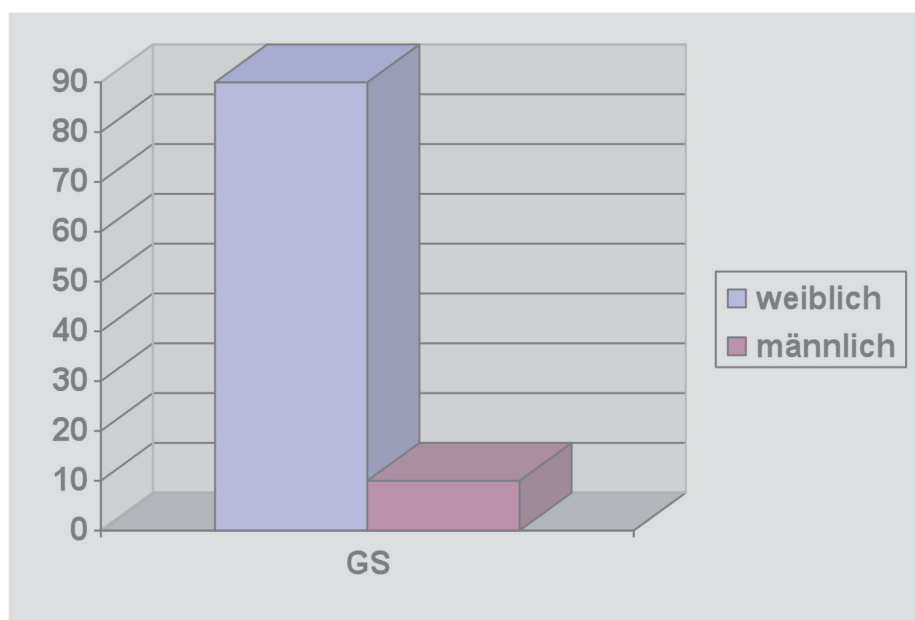
3. Zuständigkeiten

Frau Gitta Trachte, Schulamtsdirektorin, nimmt als benannte Gleichstellungsbeauftragte die Aufgabe der Gleichstellung und Frauenförderung für die Schulform Grundschule seit Dezember 2006 wahr.

4. Datenerfassung mit Kommentierungen – für die Schulform Grundschule

Mit Stand vom 31. Dezember 2009 waren im Bereich der Grundschulen 1034 Personen beschäftigt.

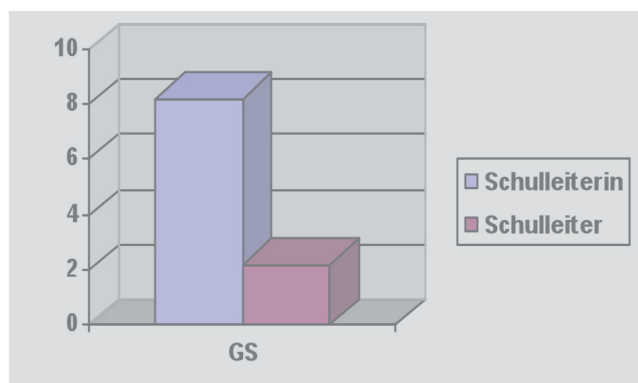
	Summe	weiblich		männlich	
Grundschule	1034	931	90,0 %	103	10,0 %



Im Vergleich zum letzten Frauenförderplan haben sich nur sehr geringe zahlenmäßige Veränderungen ergeben. Die Zahl der Beschäftigten in den Grundschulen stieg zwischen 2006 und 2009 um 12 Lehrkräfte. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist mit 90 % nahezu konstant geblieben und nach wie vor außerordentlich hoch.

Der Anteil von Schulleitungen (Konrektor/innen und Rektor/innen) an der Gesamtbeschäftigungszahl mit dem Stand von Dezember 2009:

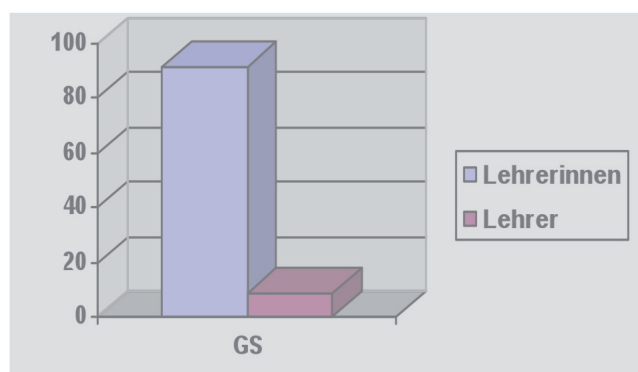
	Lehrerinnen und Schulleiterinnen	weibliche Schulleitungen		Lehrer und Schulleiter	männliche Schulleitungen	
Grundschule	931	85	8,2 %	103	23	2,2 %



Die Zahl der weiblichen Schulleitungen ist in den letzten drei Jahren von 80 auf 85 erhöht worden, während die Zahl der männlichen Schulleitungen mit 23 unverändert ist. Somit ist der Anteil der Frauen in Funktionsstellen mehr als 3,5-mal so hoch wie der Anteil der Männer.

Der Anteil von Lehrerinnen und Lehrern ohne Schulleitungen (Konrektor/innen und Rektor/innen) mit dem Stand von Dezember 2009:

	Summe	Lehrerinnen		Lehrer	
Grundschule	926	846	91,4 %	80	8,6 %



Der sehr hohe Anteil an weiblichen Grundschullehrkräften spiegelt sich auch in dieser Grafik wider.

Mit dem Stand des letzten Frauenförderplans am 31.12.06 ergab sich in den Grundschulen im Schulamtsbezirk bei den Beförderungsämtern folgende Beschäftigungsstruktur:

	Summe	männlich	weiblich
Schulleiter/in	62	17 = 27,4 %	45 = 72,6 %
A 14 L	8	2	6
A 13 LZ	36	9	27
A 13 L	17	5	12
A 12 L	1	1	0
Konrektor/in	41	6 = 14,6 %	35 = 85,4 %
A 13 V	5	0	5
A 12 V	36	6	30

Mit dem Stand vom 31.12.2009 ergibt sich bei den Beförderungsämtern in den Grundschulen im Kreis Gütersloh folgender Stand:

	Summe	männlich	weiblich
Schulleiter/in	66	17 = 25,8 %	49 = 74,2 %
A 14 L	10	2	8
A 13 LZ	42	11	31
A 13 L	14	4	10
A 12 L	0	0	0
Konrektor/in	42	6 = 14,3 %	36 = 85,7 %
A 13 V	6	0	6
A 12 V	36	6	30

In dem Gültigkeitszeitraum des letzten Frauenförderplans sind folgende Veränderungen zu konstatieren:

	2006		2009		
Schulleiter/in	62		66		
männlich	17	27,4 %	17	25,8 %	minus 1,6 %
weiblich	45	72,6 %	49	74,2 %	plus 1,6 %
Konrektor/in	41		42		
männlich	6	14,6 %	6	14,3 %	minus 0,3 %
weiblich	35	85,4 %	36	85,7 %	plus 0,3 %

Stand 2006



Stand 2009



Die Daten belegen, dass die Anzahl der Frauen in Funktionsstellen weiterhin gestiegen ist. In allen Besoldungsgruppen liegt der Frauenanteil weit über 50 %. Dieses schließt die höhere Besoldungsgruppe A 14 mit ein. Demnach sind vakante Schulleitungsstellen an den größeren Grundschulen ausschließlich mit Frauen neu besetzt worden.

5. Frei werdende Funktionsstellen

Prognosen zu den in den nächsten Jahren frei werdenden Stellen beruhen allein auf den aufgrund der Altersstruktur zu erwartenden Pensionierungen. In den Jahren 2010 - 2012 erreichen die Jahrgänge 1945 bis 1947 das Pensionierungsalter. Von einem früheren Ausscheiden mit Erreichen der Altersantragsgrenze ist jedoch vermehrt auszugehen.

Inwieweit sich der Rückgang der Schülerzahlen auf die Zahl der neu zu besetzenden Funktionsstellen auswirken wird, lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht absehen. Grundsätzlich muss von einer Reduzierung der Gesamtzahl der Systeme ausgegangen werden, sodass einige Funktionsstellen wegfallen werden.

Mit dem Stand vom 31.12.2009 sind in den nächsten drei Schuljahren vom 01.08.2010 bis zum 31.07.2012 folgende Beförderungsämtter neu zu besetzen:

Schulleiter/in	Besetzte Stellen	Frei werdende Stellen	männlich	weiblich	%
Grundschule	66	9	3	6	13,6 %
Konrektor/in					
Grundschule	42	6	1	5	14,3 %

6. Bericht zum Frauenförderplan 2007 - 2009

Mit den Maßnahmen zur Frauenförderung wurde im Grundschulbereich eine erfolgreiche Wirkung erzielt. So ist im Schulleitungsbereich der Frauenanteil sukzessive gestiegen, sodass auf weitere Fördermaßnahmen zur Erhöhung der Frauenquote in diesem Bereich verzichtet werden kann.

In den Schulen wurden die Gleichstellungsbeauftragten verstärkt in Personalangelegenheiten eingebunden. Teilzeitkräfte erhielten Ausgleichsregelungen und Entlastungen, z. B. bei Pausenaufsichten und Klassenfahrten. Eine teilzeitgerechte Stundenplangestaltung hat sich mittlerweile in nahezu allen Grundschulen etabliert. Im Unterricht sind an zahlreichen Schulen Projekte, wie z. B. Computer-AGs nur für Mädchen, durchgeführt worden, die den Genderaspekt gezielt in den Mittelpunkt stellen.

Das Problem der deutlichen Unterrepräsentanz der männlichen Lehrkräfte im Grundschulbereich konnte bislang nicht gelöst werden. Die Zahl der männlichen Lehrkräfte, die eine Einstellung im Grundschulbereich anstreben, stagniert bzw. geht tendenziell eher noch weiter zurück. Dieses geht u. a. aus den im Schulamt eingereichten Bewerbungen für Vertretungsstellen hervor.

7. Maßnahmen

- Da in den Grundschulen die meisten Positionen von Frauen besetzt sind, rücken die Förderung und Unterstützung von Männern verstärkt in den Fokus. Möglichkeiten zur Erhöhung der Attraktivität des Grundschullehrerberufs müssen auf überregionaler Ebene diskutiert, ausgelotet und ggf. vereinbart werden.
- Auf Schulleitungstagungen wird der Frauenförderplan vorgestellt und diskutiert.

- In Fortbildungen sollte der Genderaspekt zukünftig noch systematischer berücksichtigt und konkretisiert werden. So könnten beispielsweise die Fortbildungsmodule im Bereich der MINT-Fächer die unterschiedlichen Vorerfahrungen und Interessen von Mädchen und Jungen intensiver als bisher aufgreifen.
- Eine Vernetzung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen ist anzustreben.
- Die Schulen sollten angeregt werden, ihre Unterrichtsmaterialien auf die Wahrung des ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses sowohl bei den Thematiken als auch bei den darin vermittelten Rollenverteilungen zu überprüfen.

8. Evaluation und Fortschreibung

Die statistischen Daten der Personalentwicklung werden vom Schulamt erhoben und ausgewertet. Der Maßnahmenkatalog ist zu überprüfen und ggf. zu ergänzen oder zu verändern.

Am Ende eines Jahres wird in Schulleitungskonferenzen und auf der Ebene der Schulaufsicht eine Bilanz gezogen zu folgenden Aspekten:

- Ergebnisse und Entwicklungen;
- Schwierigkeiten und Widerstände;
- Lösungsansätze.

Eine Fortschreibung des Frauenförderplans erfolgt nach drei Jahren Gültigkeit.

Herausgeber: Schulamt für den Kreis Gütersloh

Ansprechpartnerin: Gitta Trachte
Telefon 05241 - 85 1431

Stand: September 2010