

Hamm ∅

Frauenförderplan
2013 - 2016

für die
Grundschulen

beim
Schulamt
für die Stadt Hamm

Vorwort

Jedes Schulamt ist entsprechend der gesetzlichen Regelung im Rahmen seiner Zuständigkeit für Personalangelegenheiten verpflichtet, jeweils für den Zeitraum von drei Jahren einen eigenen Frauenförderplan zu erstellen. Dies ergibt sich aus dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (§ 5 des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09.11.1999).

Ziel des Gesetzes ist die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Frauen sollen gefördert werden, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern. Diese Verpflichtung ist zu verstehen als Chance, die besonderen Belange von Frauen im Sinne der Gleichstellung zu unterstützen und zu fördern.

Das Schulamt für die Stadt Hamm ist dienstvorgesetzte Stelle für ca. 464 Lehrer und Lehrerinnen an 27 Grundschulen.

Im Grundschulbereich ist der Frauenanteil sowohl bei den Lehrkräften als auch in Leitungsfunktionen mehr als erreicht. Die Erhöhung des Anteils männlicher Lehrkräfte ist wünschenswert.

Seit der Trennung der Dienst- und Fachaufsicht für Schulaufsicht für den Bereich der Haupt- und Förderschulen zum 01.07.2008 bezieht sich die Zuständigkeit für die Erstellung eines Frauenförderplans nur noch auf den Bereich der Grundschulen.

Um nachvollziehbare und tragfähige Entwicklungen zu ermöglichen, bedarf es des Dialogs und der Mitwirkung aller Beteiligten. Ziel dieser Entwicklung muss es daher sein, für alle ein Miteinander auf der Basis von Chancengleichheit zu schaffen.

Schulamt für die Stadt Hamm
Hamm, im März 2013



Thomas Hunsteger-Petermann
Oberbürgermeister der Stadt Hamm



Cornelia Bornefeld-Gronert
Schulamtsdirektorin

Inhalt

Vorwort

1. Allgemeine Regelungen

- 1.1 Vorbemerkungen
- 1.2 Gesetzlicher Auftrag zur Erstellung und Fortschreibung eines Frauenförderplanes
- 1.3 Allgemeine Organisations- und Aufgabenstrukturen zur Umsetzung des Frauenförderplanes

2. Frauenförderplan beim Schulamt für die Stadt Hamm für den Zeitraum 2013 bis 2016

- 2.1 Bestandsaufnahme zur Personalstruktur – Stand 03/2013
 - ◆ Tabelle 1
- 2.2 Bestandsaufnahme freiwerdender Funktionsstellen
 - ◆ Tabelle 2
- 2.3 Bericht über bereits durchgeführte Maßnahmen
- 2.4 Geplante Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen

3. Anhang

- 3.1 Frauenförderung und Gender Mainstream
- 3.2 Beauftragte für Gleichstellungsfragen im Schulamt für die Stadt Hamm
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte im Schulamt für die Stadt Hamm
- 3.3 Koordinatorin für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen im Schulamt für die Stadt Hamm
- 3.4 Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Grundschulen in Hamm
- 3.5 Literaturhinweise

1. Allgemeine Regelungen

1.1 Vorbemerkungen

Die Frauenförderung in NRW ist durch das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 09.11.1999 auf eine neue gesetzliche Grundlage gestellt worden, die bisherige gesetzliche Regelungen des Frauenförderungskonzeptes von 1985 und des Frauenförderungsgesetzes von 1989 weiter entwickelt.

Das Gesetz regelt im Wesentlichen

- ◆ die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer
- ◆ die Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern

1.2 Gesetzlicher Auftrag zur Erstellung und Fortschreibung eines Frauenförderplanes

Zur Verwirklichung der Gleichstellung richtet sich der gesetzliche Auftrag insbesondere an Personen mit Leitungsfunktionen (§ 1 Abs. 3); allerdings nur durch gemeinsames Zusammenwirken und gemeinsame Anstrengungen aller Funktions- und Organisations-ebenen können die bisherigen Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Situation, insbesondere der Frauen 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 (§ 3) ist daher angehalten, in ihrer eigenen Zuständigkeit und unter Einbeziehung der örtlichen Gegebenheiten einen **Frauenförderplan** für je einen Zeitraum von drei Jahren zu entwickeln (§ 5a).

Gegenstand des jeweiligen Frauenförderplans ist:

- Bestandsaufnahme zur Personalstruktur
- Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen
- Anhang
 - Beauftragte für Gleichstellungsfragen beim Schulamt für die Stadt Hamm
 - Fachberaterin für Gleichstellung (Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten des Schulamtes)
 - Ansprechpartnerinnen der Grundschulen
 - Literaturhinweise

1.3 Allgemeine Organisations- und Aufgabenstrukturen zur Umsetzung des Frauenförderplanes

In der Umsetzung des gesetzlichen Auftrages sind im Schulamt für die Stadt Hamm folgende Organisationsbereiche mit unterschiedlichen Aufgabenschwerpunkten eingebunden:

◆ Beauftragte für Gleichstellungsfragen beim Schulamt

- Aufgabenbereiche:
- *Unterstützung der Verwaltung bei der Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans*
 - *Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplans*
 - *Entwicklung und Förderung von Personalentwicklungsmaßnahmen in Fragen der Gleichstellung*
 - *Mitwirkung bei Personalentscheidungen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Mann und Frau haben*
 - *Information, Beratung und Unterstützung aller Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung*

◆ Fachberaterin für Gleichstellungsfragen beim Schulamt

- Aufgabenbereiche:
- *Unterstützung, Beratung der Gleichstellungsbeauftragten*
 - *Organisation und Begleitung von Arbeitskreisen der Ansprechpartnerinnen*

◆ Ansprechpartnerinnen für Gleichstellung in Schulen

- Aufgabenbereiche:
- *Beratung und Unterstützung der Schulleitung in Fragen der Gleichstellung*
 - *Beratung und Unterstützung der Lehrkräfte in Fragen der Gleichstellung*
 - *Vermittlung bei Konflikten in Fragen der Gleichstellung auf Wunsch von Betroffenen*
 - *Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten in der Auswahlkommission für Stellenbesetzungen im Ausschreibungsverfahren*
 - *Konkrete Empfehlungen in gleichstellungsrelevanten Fragen zu folgenden Bereichen:*
 - *Schulprogrammentwicklung*
 - *Klassenbildung, Unterrichtsverteilung, Aufstellung des Stundenplanes*
 - *Fragen des koedukativen Unterrichts*
 - *Besetzung von Gremien oder Funktionen*
 - *Einsatz teilzeitbeschäftigter oder allein erziehender Lehrkräfte*

- *Einsatz von Lehrkräften, die aus einem Erziehungsurlaub bzw. aus einer Beurlaubung zurückkehren*
- *Fortbildungsveranstaltungen*
- *Umsetzung des Förderplans*

Ab dem 1. August 2015 (die ehemals „selbstständigen Schulen“ ab 1. August 2008 – BASS 10 – 32 Nr. 44) haben Schulleiterinnen und Schulleiter (im Einvernehmen mit der Schulkonferenz auf Antrag auch früher) zusätzliche Entscheidungskompetenzen in Personalangelegenheiten. Parallel dazu sind die Beteiligungspflichten und -rechte der Gleichstellungsbeauftragten von der Ebene der Schulaufsicht auf die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen verlagert. Daraus entstehen zum Teil neue Aufgaben, zugleich aber auch eine stärkere Rechtsposition der Ansprechpartnerin (zu den Aufgabenfeldern siehe Übersicht).

Die Ansprechpartnerin ist an Maßnahmen in den genannten Personalangelegenheiten zu beteiligen. Der Hauptaufwand liegt – wie bisher – in der Beteiligung bei Einstellungsverfahren. In den weiteren Fällen kann die Arbeit durch standardisierte Vorlagen und eine möglichst frühe Kooperation der Schulleitung mit der Ansprechpartnerin im Vorfeld einer Entscheidung erleichtert werden. Die Erweiterungen und Veränderungen der Aufgabenbereiche sind in der untenstehenden Gegenüberstellung aufgelistet.

| Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an Schulen | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gleichstellungsrechtliche (Pflicht-) Beteiligung bei Personalmaßnahmen | | Weitere schulische Handlungsfelder |
| <p>Bis 31.07.2015 vor Übertragung der Dienstvorgesetztenaufgaben (§ 57 Abs. 7 i.V.m. § 59 Abs. 5 SchulG)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Auswahlverfahren für unbefristete Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse (Stellenausschreibung, Vorauswahl der einzuladenden Bewerber/-innen, Vorstellungsgespräche/Auswahlkommission) ● Auswahl und Einstellung für befristete Beschäftigungsverhältnisse zur Sicherung der Unterrichtsversorgung und für besondere pädagogische Aufgaben | <p>Ab 01.08.2015 nach Übertragung der Dienstvorgesetztenaufgaben Ab 1. August 2008 für die ehemals „Selbstständigen Schulen“, für alle Schulen spätestens ab 1. August 2015; (§ 57 Abs. 7, § 59 Abs. 5 SchulG; Zuständigkeitsregelungen BASS 10 – 32 Nr. 32 und Nr. 44)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Auswahlverfahren für unbefristete Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse (Stellenausschreibung, Vorauswahl der einzuladenden Bewerber/-innen, Vorstellungsgespräche/Auswahlkommission) ● Auswahl und Einstellung für befristete Beschäftigungsverhältnisse zur Sicherung der Unterrichtsversorgung und für besondere pädagogische Aufgaben ● Verlängerung, Verkürzung, Beendigung der laufbahnrechtlichen Probezeit ● Feststellung der erfolgreichen Beendigung der tarifrechtlichen Probezeit ● Anstellung, Lebenszeitverbeamtung ● Entlassung auf eigenen Antrag, Kündigung durch die/den Beschäftigte(n), Auflösungsvertrag ● Dienstreisen ● Mehrarbeit, Sonderurlaub <p>An einzelnen Schulen auch:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Anstellung, Lebenszeitverbeamtung | <p>Daueraufgaben mit Gleichstellungsrelevanz je nach Prioritätensetzung und Ressourcen, z. B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Beratung und Unterstützung der Schulleitung zur Realisierung des Gleichstellungsauftrages u.a. <ul style="list-style-type: none"> - Fortbildungsplanung/veranstaltungen – Aspekte des Frauenförderplans - Besetzung von Gremien/ Vergabe von Funktionen bzw. Sonderaufgaben ● Beratung und Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen in Fragen der Gleichstellung, u.a. <ul style="list-style-type: none"> - Einsatz teilzeitbeschäftigter und/ oder alleinerziehender Lehrkräfte - Einsatz von Lehrkräften, die aus einer längeren Beurlaubung zurückkehren ● Vermittlung bei Konflikten in Fragen der Gleichstellung auf Wunsch von Betroffenen ● gleichstellungsrelevante Einzelfragen von Unterricht und Schulleben, u. a. <ul style="list-style-type: none"> - Schulprogrammentwicklung - Klassenbildung, Unterrichtsverteilung, Stundenplan - Schülerbetriebspraktika - Fragen des koedukativen Unterrichts |

Die Letztverantwortung für die Beachtung und Umsetzung gleichstellungsrechtlicher Vorgaben liegt bei der Schulleiterin bzw. beim Schulleiter.

Aus: Handreichung „Gleichstellung am Arbeitsplatz Schule und Studienseminar“ 2008

Aufgabenbereiche der Ansprechpartnerin für Gleichstellung in den Schulen bis 01.08.2013:

➤ **Siehe Spalte 1 + 3**

Aufgabenbereiche der Schulleitung in den Schulen bis 31.07.2015:

Aufgabenbereiche:

- Mitwirkung in der Umsetzung des Frauenförderplans
- Unterstützung der Ansprechpartnerin in der Ausübung ihrer Tätigkeit

Aufgabenfeld der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen ab 01.08.2015 (auf Antrag durch die Schulkonferenz auch schon früher möglich):

Neue Aufgaben der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen im Rahmen des § 59 Abs. 5 SchulG, siehe Übersicht.

➤ **Siehe Spalte 2 + 3**

§ 15 Abs. 2 Landesgleichstellungsgesetz installiert die Rolle der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen an Schulen als „verlängerten Arm“ der zuständigen (schulfachlichen) Gleichstellungsbeauftragten in der Schulaufsicht. Ihre Mitwirkung an Maßnahmen und Entscheidungen der Schulleitung leitet sich aus deren Recht ab, sich einzubringen bei allen „Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben oder haben können“ (§ 17 LGG).

Zu unterscheiden sind dabei für die Ebene der Schulen

1. **Pflichtaufgaben**, in denen die Beteiligung der Ansprechpartnerin zwingend und unverzichtbar ist: dies betrifft die gleichstellungsrechtliche Mitwirkung bei Personalentscheidungen der Schulleitung, die im Rahmen der Dienstvorgesetzteneigenschaft gemäß § 59 Abs. 5 SchulG getroffen werden (siehe Übersicht Seite 3 und nachfolgenden Abschnitt). Hierbei agiert die Ansprechpartnerin faktisch als Stellvertreterin der schulfachlichen Gleichstellungsbeauftragten mit deren Rechten und Pflichten.
2. **Anlassgebundene Aufgaben**, die sich aus Unterricht, Schulleben und Schulorganisation ergeben. Hier entscheidet die Ansprechpartnerin nach eigener Einschätzung und Prioritätensetzung, ob und wie sie sich einer gleichstellungsrelevanten Situation oder Sachfrage annimmt (siehe Abschnitt „Weitere Handlungsfelder“). Dabei tritt jedoch die Verantwortung aller am Schulleben Beteiligten hinzu, dem Auftrag zur „tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ Rechnung zu tragen (Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz / § 2 Abs. 6 Satz 2 SchulG).

Aufgabenbereiche der Schulleitung in den Schulen ab 01.08.2015:

Schulleiterinnen und Schulleiter nehmen sukzessive ab dem 1. August 2015, im Einvernehmen mit der Schulkonferenz auf Antrag auch früher, zusätzliche Aufgaben von Dienstvorgesetzten wahr. Für Schulleiterinnen und Schulleiter von Schulen, die am Modellversuch „Selbstständige Schule“ teilgenommen haben, gilt dies schon ab dem 1. August 2008.

Bereits jetzt gelten die Aufgabenbereiche:

- **Verantwortung** in der Umsetzung des Frauenförderplans
- **Verantwortung für die Beteiligung** bei den konkret bestimmten Personalmaßnahmen (§ 17 LGG)
- Unterstützung der Ansprechpartnerin in der Ausübung ihrer Tätigkeit

2. Frauenförderplan beim Schulamt für die Stadt Hamm für den Zeitraum von 2013 bis 2016

2.1 Bestandsaufnahme zur Personalstruktur Stand 03/2013

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

- Anteil an der Gesamtzahl der Lehrkräfte der Grundschulen
- Anteil der Teilzeitbeschäftigten der Grundschulen
- Anteil in Funktionsstellen der verschiedenen Besoldungsstufen
- Anteil von Teilzeitbeschäftigten in Funktionsstellen einer Schulform
- Anteil der in der Lehrerfortbildung tätigen Moderatorinnen und Moderatoren einer Schulform

Tabelle 1

| Schulform: | | Grundschule | | | | | | Veränderung Frauenanteil gegenüber 2010-2013 in % |
|---------------------------------------------------------|--------|-------------|----------|----------|----------------------|----------------------|--------|------------------------------------------------------------|
| | | Summe | weiblich | männlich | Frauenanteil in % | Männeranteil in % | | |
| Lehrkräfte insgesamt | | 464 | 414 | 50 | 89,22 | 10,78 | +0,75 | |
| davon in Teilzeit | | 177 | 171 | 6 | 96,61 | 3,39 | +1,09 | |
| Moderatorinnen/Moderatoren bei der Lehrerfortbildung | | 11 | 7 | 4 | 63,64 | 36,36 | -6,36 | |
| Funktionsstellen | | | | | | | | |
| Schulleiterin/Schulleiter | A 14 | 5 | 4 | 1 | 80,00 | 20,00 | +22,68 | |
| | A 13 Z | 18 | 9 | 9 | 50,00 | 50,00 | -13,16 | |
| | A 13 | 1 | 1 | 0 | 100,00 | 0,00 | +0,00 | |
| | A 12+Z | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | +0,00 | |
| stv. Schulleiterin/ | A 13 | 4 | 3 | 1 | 75,00 | 25,00 | +3,57 | |
| stv. Schulleiter | A 12 Z | 18 | 13 | 5 | 72,22 | 27,78 | +1,11 | |
| | A 12 | 1 | 1 | 0 | 100,00 | 0,00 | +100,0 | |
| insgesamt | | 47 | 31 | 16 | 65,96 | 34,04 | +2,04 | |
| davon Teilzeit | | 0 | | | | | | |

Im Rahmen der Analyse der Situation an Grundschulen im Hinblick auf die Frauenförderung fällt zunächst der sehr hohe Anteil an Frauen bei den Grundschullehrkräften auf, dies wird sich angesichts der aktuellen Studiensituation in der näheren Zukunft nicht ändern, sondern es ist zu erwarten, dass sich der Anteil der Frauen in den Grundschulen noch erhöhen wird. In der Folge werden „zwangsläufig“ Frauen bei der Besetzung von Schulleitungsstellen zunehmend vermehrt zum Zuge kommen.

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

Hier können die Chancen von Frauen im Hinblick auf die Bereitschaft zur Übernahme von Schulleitungsämtern über gezielte Schulleitungsfortbildungen, die durch die Bezirksregierung Arnsberg erfolgen ("Schulleitung - eine Perspektive für Frauen" / Orientierungsfortbildung / Schulleitungsqualifizierungskurs) nachhaltig verbessert werden.

Teilzeitarbeit wird auch im schulischen Bereich ganz überwiegend von Frauen in Anspruch genommen, so dass es als notwendig erachtet werden muss, die Belange der Teilzeitbeschäftigten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im schulischen Raum zu berücksichtigen.

Im Grundschulbereich, vor allem in „kleinen“ Schulen mit einer Ein- bzw. Zweizügigkeit können hier Konflikte entstehen, weil grundsätzlich alle Lehrkräfte eine Klassenführung mit verlässlichen Unterrichtszeiten und Fachdeputaten übernehmen müssen. Diese Konflikte ereignen sich zwischen den Interessen von Schülerinnen, Schülern und Eltern und den Belangen teilzeitarbeitender Lehrkräfte und stellen eine Herausforderung für Schulleitung und Ansprechpartnerin dar.

Schulleitungen und Schulaufsicht sind außerdem gefordert, auch **teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen zur Übernahme von Funktionsstellen** zu ermutigen.

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.

Gleiches drückt sich auch in der **Besetzung der Funktionsstellen** aus. Auch hier liegt der Anteil der Frauen bei sehr deutlich mehr als 50%

2.2 Bestandsaufnahme frei werdender Funktionsstellen

Die Bestandsaufnahme, dargestellt in der Tabelle 2, vermittelt schulformbezogen gemäß § 44 Abs. 1 LBG einen Überblick zu den frei werdenden Funktionsstellen.

Tabelle 2

Ausscheidende Lehrkräfte in Funktionsstellen

Schulleiter und stv. Schulleiter

| Grundschulen | | Summe | weiblich | männlich | Frauenanteil in % | Männeranteil in % |
|----------------------|--|-------|----------|----------|----------------------|----------------------|
| Lehrkräfte insgesamt | | 5 | 5 | 0 | 100,00 | 0,00 |
| davon in Teilzeit | | | | | | |
| | | | | | | |

| | | | zum 31.01.14 | zum 31.07.14 | zum 31.01.15 | zum 31.07.15 | zum 31.01.16 | zum 31.07.16 |
|--------|--|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| A 12 Z | | | | | | | | |
| A 13 | | | | | | | | |
| A 13 Z | | | | 2 | | 1 | | 1 |
| A 14 | | | | 1 | | | | |
| A 14 Z | | | | | | | | |

Der Anteil von Frauen in Funktionsstellen beträgt 66 % (47 Personen). In diesem Zusammenhang ist in Entscheidungsprozessen bei der Besetzung von Funktionsstellen gemäß § 6 Abs. 3 LGG, die Frauenförderung nicht zu berücksichtigen.

2.3 Bericht über bereits durchgeführte Maßnahmen im Zeitraum vom 01.01.2011 bis 31.03.2013

Gesetzlicher Auftrag

§ 5 des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09.11.1999 sieht vor, dass jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten neben dem Frauenförderplan u. a. einen Bericht über die durchgeführten Maßnahmen zu fertigen hat.

Es haben jeweils mehrere Fortbildungen stattgefunden zu folgenden Themen:

1. Zur Aufgabe der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen an Schulen – Tipps und Hinweise auf wichtige Informationsmöglichkeiten und –quellen.

Für neue Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und diejenigen, die grundlegende Informationen und Hinweise für ihre Alltagsarbeit benötigen.

2. Eigenverantwortliche Schule: Neue Aufgaben der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (Basisqualifizierung)

Einführung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an Schulen in die rechtliche Situation nach Übernahme der Dienstvorgesetzeneigenschaften durch die Schulleiter bzw. Schulleiterinnen. Vorbereitung auf die veränderte Rolle der Ansprechpartnerin. Erprobungshandeln auf der Grundlage von Fallsituationen.

Der häufige Wechsel der Generalisten Gleichstellung erschwerte den Aufbau einer kontinuierlichen Arbeit.

Fachberaterin für Gleichstellungsfragen für alle Schulformen für die Bezirksregierung Arnsberg

Anna Wieggers, Bezirksregierung Arnsberg, Dez. 47
Mail: Anna.Wieggers@bezreg-arnsberg.nrw.de

Fachberaterin für das Schulamt für die Stadt Hamm

Christina Kühler, Kettelerschule, Hamm
Mail : c.kuehler@grke.schulen-hamm.de

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

- Konzeption und Organisation von Arbeitskreisen für Ansprechpartnerinnen
- Fortbildungsmaßnahmen der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen durch die Moderatorinnen für die Fortbildung der AfG der Bezirksregierung Arnsberg
- Regelmäßige Dienstbesprechungen mit Schulaufsicht, Ansprechpartnerinnen und Moderatorinnen zum Informations- und Erfahrungsaustausch zur Umsetzung bzw. Planung besonderer Schwerpunktmaßnahmen
- Regelmäßige Information der Schulleitungen auf Schulleiter- und Schulleiterinnen-Dienstbesprechungen zur Umsetzung des Frauenförderplans
- Entwicklung von Personal- und Organisationskonzepten in den Schulen unter Berücksichtigung der besonderen Belange der Teilzeitkräfte

Ziele der Entwicklung für die Grundschulen

Bedingt durch die „Hochzonung“ der Schulaufsicht im Bereich der Haupt- und Förderschulen (ausschließliche Dienstaufsicht für Grundschulen) sowie die rechtliche Regelung der Eigenverantwortlichen Schule ab 2012 müssen im Rahmen der Frauenförderung folgende Schwerpunkte für die Grundschulen zukünftig Berücksichtigung finden:

1. Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen in allen Grundschulen bestimmen und deren Kompetenzentwicklung für die neuen Aufgaben im Rahmen der Eigenverantwortlichen Schule stützen;
2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die Stärkung von Teilzeitkonzepten in Schulen ermöglichen;
3. Männeranteil an den Grundschulen (und zwar als Lehrer vor allem zur Jungenförderung) fördern;
4. Gender als Querschnittsaufgabe in allen Handlungsfeldern von Schule (z. B. Personalentwicklung, Individuelle Förderung ...) betrachten.

3. Anhang

3.1 Frauenförderung und Gender Mainstreaming

Der Frauenförderplan stellt ein politisches Instrument zur Förderung der Gleichstellung (LGG) dar. Darüber hinaus besteht die Verpflichtung und Verantwortung vor allem in den Führungsebenen (Top-down) zur Umsetzung von „*Gender-Mainstreaming*“¹.

„*Gender*“ kommt aus dem Englischen und beschreibt die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Rollen bzw. Verhaltensweisen von Frauen und Männern. Dieses soziale Geschlecht - in Unterscheidung zum biologischen Geschlecht „sex“ – ist konstruiert und erlernt und damit auch veränderbar. „*Mainstreaming*“ bedeutet, dass eine bestimmte Perspektive in das Handeln einfließen soll.

„*Gender-Mainstreaming*“ ist eine neue Strategie der Gleichstellungspolitik, die die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen von und Auswirkungen **auf Frauen und Männer** in jedem Politikbereich und auf allen Handlungsebenen berücksichtigt. Gender-Orientierung soll als Querschnittsaufgabe zum grundsätzlichen Prinzip aller Planungen, Steuerungsprozesse und Maßnahmen werden. **Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** beachten bei ihrer alltäglichen fachlichen Arbeit geschlechtsspezifische Aspekte. Die **Gleichstellungsbeauftragte** wird beteiligt nach den Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes und kann bei Bedarf aufgrund vorhandener gleichstellungspolitischer Kompetenz *beraten* und *informieren*.

Unterscheidung:

(nach Ute von Wrangell in „Gender Mainstreaming – Herausforderung für den Dialog der Geschlechter“ München 2003, 54)

| Frauenförderung | Gender Mainstreaming |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • knüpft direkt an der Benachteiligung von Frauen an • zielt auf den Abbau von Diskriminierung • fördert Frauen gezielt • Hinweise auf notwendige Veränderungen zu geben, gehört zur Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten • Gleichstellungsbeauftragte kann kurzfristig wirksame Maßnahmen vorschlagen • Gleichstellungsbeauftragte übt Widerspruchsrecht aus • Gleichstellungsbeauftragte ist initiativ | <ul style="list-style-type: none"> • geht aus von der Analyse der Situation <u>beider Geschlechter</u> • wirkt langfristig und weniger direkt als geschlechterdifferenzierte Förderungs-politik • zielt (auch) auf die Veränderung der Organisation • bewirkt qualitative Verbesserungen der Entscheidungsprozesse und –abläufe • ist Aufgabe von <u>Männern und Frauen</u> in Verwaltung und Politik • Gleichstellungsbeauftragte wirkt mit als beratende Expertin |

Aus:

Frauenförderplan 2010 – 2013 für die öffentlichen Schulen im Regierungsbezirk Arnsberg

„*Gender Mainstreaming*“ ist somit neben der Frauenförderung Teil einer Doppelstrategie in der Gleichstellungspolitik.

3.2 Gleichstellungsbeauftragte im Schulamt für die Stadt Hamm

Schulrätin Martina Hosbach
 Stadthausstr. 3
 59065 Hamm
 Tel.: 0 23 81 / 17 – 50 19
 Fax: 0 23 81 / 17 – 10 50 19
 Email: martina.hosbach@stadt.hamm.de

Bestellte stv. Gleichstellungsbeauftragte im Schulamt für die Stadt Hamm (nur für die Teilnahme an Sitzungen der Auswahlkommissionen)

Frau Birgit Brandt, Bodelschwingschule
 Email: bodelschwingschule@grbo.schulen-hamm.de
 Frau Claudia Sander-Ries, Freiligrathschule
 Email: freiligrathschule@grfr.schulen-hamm.de
 Frau Rabea Hartmann, Johannesschule
 Email: johannesschule@grjo.schulen-hamm.de
 Frau Jennifer Wilke, Wilhelm-Busch-Schule
 Email: wilhelm-busch-schule@grwb.schulen-hamm.de

3.3 Fachberaterin für Gleichstellungsfragen im Schulamt für die Stadt Hamm

Zum Zeitpunkt der Erstellung des Frauenförderplans war diese Stelle vakant.
 Sie wird zeitnah besetzt.

3.4 Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Grundschulen

| G r u n d s c h u l e n | |
|--------------------------------|----------------------|
| Bodelschwingschule | Birgit Brand |
| Carl-Orff-Schule | Sabine Kienast |
| Dietrich-Bonhoeffer-Schule | Elke Harmuth |
| Freiligrathschule | Claudia Sander-Ries |
| Geb Brüder-Grimm-Schule | Karin Bahr |
| Geistschule | Ulrike Thering |
| Gutenbergschule | Brigitte Baxhenrich |
| Hellwegschule | Friederike Suple |
| Hermann-Gmeiner-Schule | Beate Lüffe |
| Jahnschule | Gisela Rudolf |
| Johannesschule | Rabea Hartmann |
| Josefschule | Katharina von Wüllen |
| Kappenbuschschule | Kathrin Wagner |
| Kettelerschule | Monika Fobbe-Reuter |
| Lessingschule | Ursula Georges |
| Ludgerischule | Ute Kempe |
| Matthias-Claudius-Schule | Verena Dirksmeier |
| Maximilianschule | Iris Vogel |
| Overbergschule | Renate Lohmann |
| Schillerschule | Annette Kubiak |
| Schule im grünen Winkel | Daniela Norkowski |
| Selmigerheideschule | Monika Schmitz |
| Stephanusschule | Margret Wexler |
| Talschule | ./. |
| Theodor-Heuss-Schule | Bettina Rath |
| Von-Vincke-Schule | Anja Petry |
| Wilhelm-Busch-Schule | Jennifer Wilke |

3.4 Literaturhinweise

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09.11.1999 (GV. NRW.S. 590)

Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, Dritter Bericht zur Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung NRW

Frauenförderplan 2010 – 2013 für die öffentlichen Schulen im Regierungsbezirk Arnsberg, März 2010

Gleichberechtigt an die Spitze, Gender Mainstreaming an Schulen, Eine Information der Gleichstellungsbeauftragten im Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein- Westfalen

Unterwegs zur Gleichberechtigung; Frauenförderung und Gleichstellungspolitik in Schule und Schulaufsicht in NRW – Rückblicke und Ausblicke - MSW 11/2009