



Gleichstellungsplan 2024–2029

für die öffentlichen Schulen und Zentren
für schulpraktische Lehrerbildung
im Regierungsbezirk Arnsberg

Inhalt

Grußwort der Abteilungsleiterin Frau Uta-Maria Diers	6
1 Gesetzlicher Rahmen	8
1.1 Geltungsbereich	9
1.2 Gesetzesgrundlagen	9
1.3 Gleichstellung in der Schulabteilung der Bezirksregierung Arnsberg	10
1.4 Gleichstellung in Schule und ZfsL	11
2 Maßnahmen zur Gewährleistung von Gleichstellung in Schule und ZfsL	16
2.1 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege	17
2.1.1 Formale Grundlagen	19
2.1.2 Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege	21
2.2 Personalstruktur und Personalentwicklung	23
2.2.1 Maßnahmen zur Förderung von Frauen zur Übernahme von Leitungspositionen bzw. Funktionsämtern	24
2.2.1.1 Mentoring	26
2.2.2 Schulformspezifische Auswertung	27
2.2.2.1 Grundschule	27
2.2.2.2 Förderschule	29
2.2.2.3 Hauptschule	30
2.2.2.4 Realschule	32
2.2.2.5 Sekundarschule und Primusschule	34
2.2.2.6 Gesamtschule	36
2.2.2.7 Gymnasium	38
2.2.2.8 Weiterbildungskolleg	40
2.2.2.9 Berufskolleg	42
2.2.2.10 Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung	45
2.3 Geschlechtersensible Bildung	46
2.4 Öffentlichkeitsarbeit	49
2.4.1 Gleichstellungsangelegenheiten auf der Internetseite der Bezirksregierung Arnsberg	49
2.4.2 Gleichstellungsplan für die Schulabteilung der Bezirksregierung Arnsberg	49
2.4.3 Plakatausstellung Geschlechtersensible Bildung	50
2.4.4 Newsletter AfG	50
2.4.5 AfG-Lounge und AfG-Forum	51

3	Ziele	52
3.1	Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege	53
3.2	Personalentwicklung	53
3.3	Geschlechtersensible Bildung	54
3.4	Öffentlichkeitsarbeit	55
4	Anhang	56
4.1	Personalentwicklung: Datenanalyse	57
4.1.1	Gesamtübersicht über den Frauenanteil in den einzelnen Schulformen im Regierungsbezirk Arnsberg	57
4.1.2	Teilzeitbeschäftigte mit Betreuungspflichten aller Schulformen im Regierungsbezirk Arnsberg	57
4.1.3	Personalstruktur aller Schulformen im Regierungsbezirk Arnsberg in Vollzeit und Teilzeit	58
4.1.4	Frauenanteil in Leitungsämtern aller Schulformen im Regierungsbezirk Arnsberg	58
4.1.5	Grundschulen	59
4.1.6	Förderschulen	59
4.1.7	Hauptschulen	60
4.1.8	Realschulen	60
4.1.9	Sekundarschulen und Primusschule	61
4.1.10	Gesamtschulen	61
4.1.11	Gymnasien	62
4.1.12	Weiterbildungskollegs	62
4.1.13	Berufskollegs	63
4.2	Lehrkräfteaus- und -fortbildung	64
4.2.1	Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL)	64
4.2.2	Moderationskräfte	64
4.2.3	Teilnehmende am Eignungsfeststellungsverfahren (EFV)	64
4.2.4	Teilnehmende an Fortbildungsangeboten der Lehrkräftefortbildung der Bezirksregierung Arnsberg	65
4.2.5	Teilnehmende am Mentoring	65
4.3	Pflichtaufgaben der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen an Schule und ZfsL	66
4.3.1	Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG) an Schulen § 15 a LGG NRW	66
4.3.2	Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG) am ZfsL § 15 a LGG NRW	69
4.3.3	Unterstützungsmaterialien zur Erstellung eines schulinternen Konzepts zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege	72

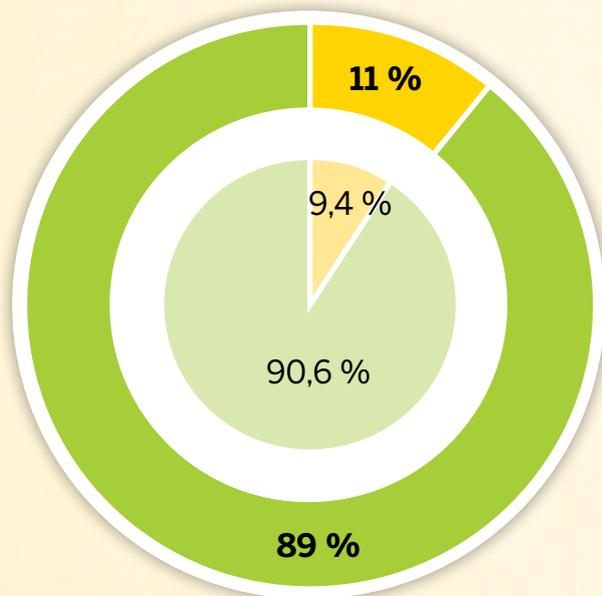
4.4	Ansprechpersonen	76
4.4.1	Ansprechpersonen für die Schulabteilung der Bezirksregierung Arnsberg	76
4.4.2	Ansprechpersonen für die Schulamtsbezirke für Grundschulen	77
4.4.3	Ansprechpersonen im Ministerium für Schule und Bildung	78
4.4.4	Ansprechperson für geschlechtersensible Bildung: Qualitäts- und UnterstützungsAgentur – Landesinstitut für Schule (QUA-LiS)	78
4.5	Literaturverzeichnis	79
4.6	Abkürzungsverzeichnis	81

Durch Anklick der entsprechenden Stelle im Inhaltsverzeichnis an die gewünschte Stelle gehen und mit  und  wieder zurückspringen.

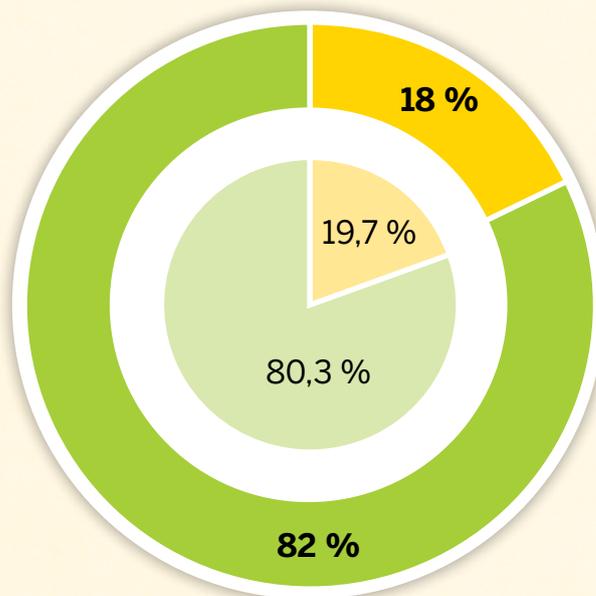
Aktueller Stand – Auf einen Blick

■ Frauen (2024)
 ■ Frauen (2018)
 ■ Männer (2024)
 ■ Männer (2018)

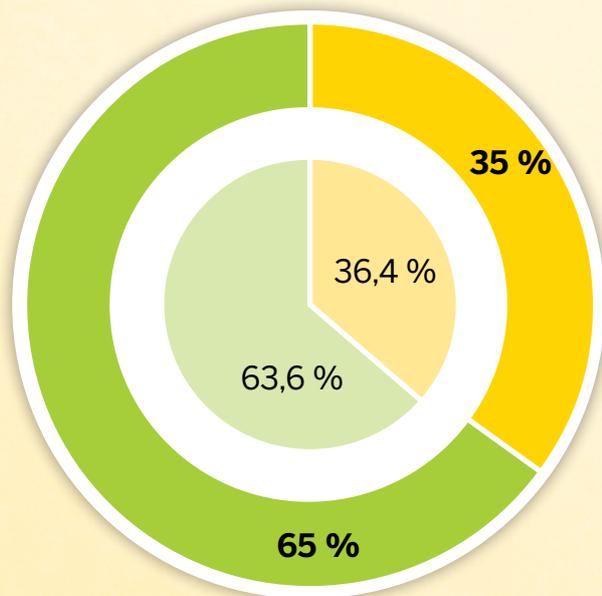
Grundschule – Allgemein



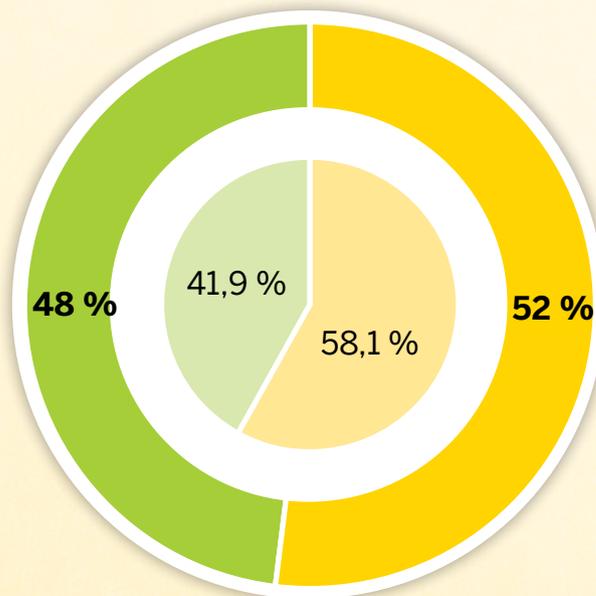
Grundschule – Schulleitung



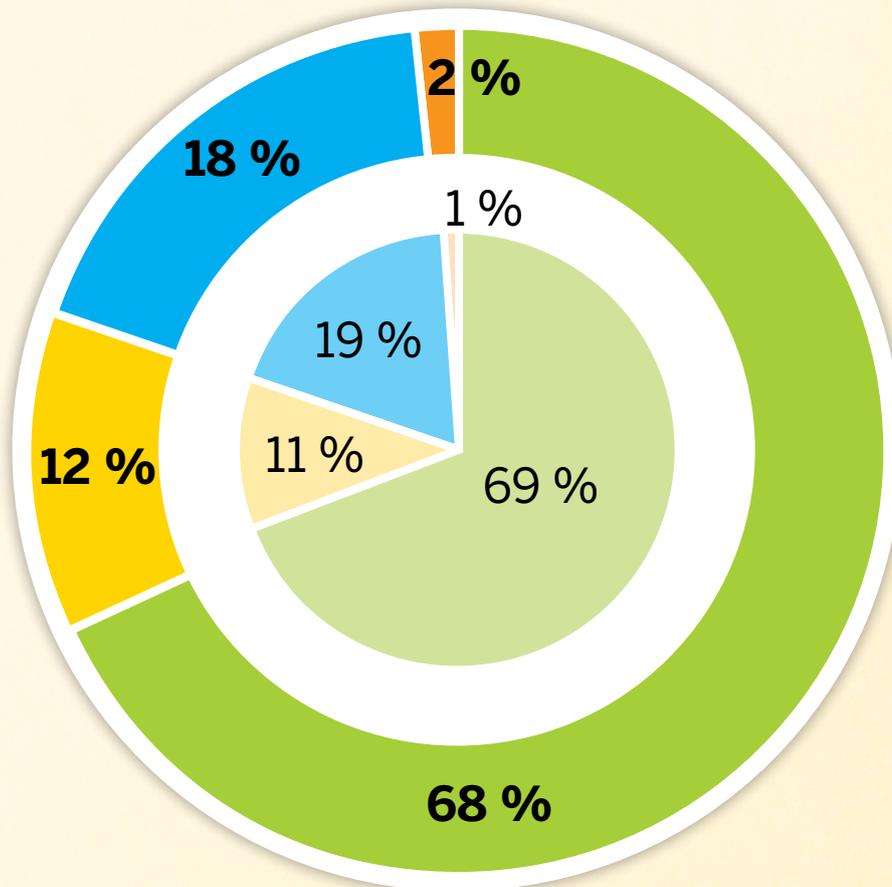
Weiterführende Schulen – Allgemein



Weiterführende Schulen – Schulleitung



Beschäftigungsstruktur aller weiterführenden Schulen 2024/2018



■ Vollzeit (2024)	■ Vollzeit (2018)
■ sonstige Teilzeit (2024)	■ sonstige Teilzeit (2018)
■ Frauen Teilzeit aus familienpolitischen Gründen (2024)	■ Frauen Teilzeit aus familienpolitischen Gründen (2018)
■ Männer Teilzeit aus familienpolitischen Gründen (2024)	■ Männer Teilzeit aus familienpolitischen Gründen (2018)

Grußwort der Abteilungsleiterin Frau Uta-Maria Diers

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, Ihnen den aktuellen Gleichstellungsplan der Schulabteilung der Bezirksregierung Arnsberg präsentieren zu dürfen, dem die Daten aller weiblichen und männlichen Lehrkräfte zugrunde liegen.

Gleichstellung bedeutet für uns mehr als nur die Fortsetzung von Frauenförderplänen. Sie erfordert ein Umdenken und die Schaffung von Rahmenbedingungen, die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern sowie Mädchen und Jungen in allen Bereichen der Gesellschaft ermöglicht. In der Bildung spielt die Geschlechtersensibilität eine Schlüsselrolle, da sie dazu beiträgt, bestehende Stereotypen und Rollenbilder zu hinterfragen und aufzubrechen. Auch die Nutzung geschlechtersensibler Sprache trägt dazu bei, die Vielfalt und Individualität jedes Einzelnen anzuerkennen und auszudrücken.

Die Schulen und die Zentren für schulpraktische Lehrerbildung haben eine besondere Verantwortung bei der Gestaltung von Gleichstellung in Bildung und Erziehung. Lehrkräfte sind nicht nur Vermittlerinnen und Vermittler von Wissen, sondern auch Vorbilder für die Umsetzung von gleichstellungsrelevanten Aspekten im Alltag. Jede Kultur bringt ihre eigenen Normen und Werte mit sich und es ist unsere Aufgabe, sicherzustellen, dass diese Vielfalt als Bereicherung wahrgenommen und niemand benachteiligt wird.

Indem die Lehrkräfte Vielfalt und Toleranz fördern und geschlechterspezifische Rollenbilder kritisch hinterfragen, tragen sie dazu bei, dass die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen in unserer demokratischen Gesellschaft – unabhängig von Geschlecht, Herkunft und Religion – die Freiheit haben, ihre eigenen Interessen und Potenziale zu entfalten und den ihnen am Herzen liegenden Lebensstil zu wählen.



Auch geht es darum, bereits in der Schule und in der Lehrkräfteausbildung dafür zu sensibilisieren, dass die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege Frauen und Männern gleichermaßen offensteht. Die aktuellen Daten zur Geschlechterverteilung zeigen zwar positive Entwicklungen in Bezug auf die Vertretung von Frauen in höheren Vergütungsgruppen, dennoch gibt es noch viel zu tun, um sicherzustellen, dass Frauen und Männer gleiche Zugangsmöglichkeiten und Chancen haben und gleichermaßen in Führungspositionen vertreten sind.

Wir setzen auf innovative Ansätze wie Mentoring für Schulleitungsnachwuchs und Pilotierungen wie das „TopSharing“, um die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege in Leitungspositionen zu verbessern. Diese Maßnahmen dienen nicht nur der Frauenförderung, sondern stehen allen Personen offen, um die Vielfalt in Führungspositionen weiter zu fördern.

Ich möchte allen meinen herzlichen Dank aussprechen, die sich für die gesetzlich verankerte Gleichstellung engagieren. Erfahrungen und Kompetenzen aller Personen sind gleichermaßen wertvoll für den Fortschritt in allen gesellschaftlichen Fragen. Wir sind uns bewusst, dass es noch viel Arbeit gibt, setzen aber gemeinsam Akzente für die Gleichberechtigung und Gleichstellung, gerne auch über den Regierungsbezirk Arnsberg hinaus.

Mit freundlichen Grüßen

Uta-Maria Diers

Uta-Maria Diers

1 Gesetzlicher Rahmen



1.1 Geltungsbereich

Der fortgeschriebene Gleichstellungsplan der Schulabteilung der Bezirksregierung Arnberg gilt ab dem 31.10.2024 bis zum Inkrafttreten des anschließenden Gleichstellungsplans. Im Januar 2024 erfolgte die Datenerhebung und schließt an den vorangegangenen Gleichstellungsplan der Schulabteilung an. Für die Schulaufsicht bei den Schülern sowie für die Zentren für schulpraktische Lehrerbildung¹ gilt der Gleichstellungsplan für die Schulen im Regierungsbezirk Arnberg entsprechend. Die Schulleiter erstellen als verantwortliche Dienststellen jeweils für ihre Grundschulen einen eigenen Gleichstellungsplan.

1.2 Gesetzesgrundlagen

Das „Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen“ ([Landesgleichstellungsgesetz](#) – LGG NRW) dient der Verwirklichung des im [Grundgesetz](#) festgeschriebenen Grundrechtes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in NRW. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Das LGG NRW hat zum Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege für Frauen und Männer zu verbessern, indem es Rechtssicherheit schafft, Entscheidungs- und Verfahrensgrundlagen festigt und erweitert. Es gilt verbindlich für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in den Landesbehörden, den Gemeinden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften.

Der **Gleichstellungsplan** ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung. Dessen Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

Gemäß § 5 Abs. 1 LGG NRW erstellt jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im

¹ Die Bezeichnung der Institution „Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung“ wurde mit Blick auf die geschlechtergerechte Sprache noch nicht verändert. Positiv anzumerken ist, dass mit der Änderung des Runderlasses „Innere Organisation der Bezirksregierungen“ seitens des MSB geschlechtsneutrale Bezeichnungen eingeführt wurden. Dies betrifft die Änderungen der Bezeichnungen „Lehreraus- und -fortbildung“ in „Lehrkräfteaus- und -fortbildung“. Vergleiche [MBI. NRW. Ausgabe 2022 Nr. 18 vom 2.5.2022 Seite 291 bis 346](#).

Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten einen Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren. Dieser ist gemäß § 5 Abs. 7 LGG NRW nach spätestens zwei Jahren hinsichtlich der Ziele und Maßnahmen in einer Zwischenevaluation erneut zu prüfen. Die Bezirksregierungen und die Schulämter sind Dienststellen für die Lehrkräfte, deshalb sind sie für die Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans verantwortlich.

Inhalt des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen² zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Besoldungs- und Vergütungsgruppen sowie in allen Funktionsebenen der öffentlichen Verwaltung (§§ 5, 6 LGG NRW). Schwerbehinderte, sowie ihnen gleichgestellte behinderte Menschen gemäß § 2 Abs. 2 + 3 SGB IX fallen unter die Zuständigkeit der Schwerbehindertenvertretung.

Für die Ermittlung der Unterrepräsentanz werden gemäß § 7 LGG NRW Vergleichsgruppen gebildet. Auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse dieser Beschäftigtenstruktur werden konkrete Ziele bezüglich der Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung von Frauen festgelegt und die zu deren Umsetzung vorgesehenen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen festgeschrieben. Dies gilt auch für die gesetzlichen Regelungen hinsichtlich der Schaffung von Arbeitszeiten, die gemäß § 13 LGG NRW der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege dienen.

1.3 Gleichstellung in der Schulabteilung der Bezirksregierung Arnsberg

Das LGG NRW sieht gemäß § 15 die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten (GB) in allen Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten zwingend vor.

In der Schulabteilung der Bezirksregierung Arnsberg wird für jede Schulform eine schulfachliche Dezernentin der oberen Schulaufsicht als Gleichstellungsbeauftragte bestellt.

² Siehe Maßnahmen und Ziele in Kapitel 3.

Arbeitsgruppe Gleichstellung in der Schulabteilung



In jedem Schulamt wird eine Schulrätin der unteren Schulaufsicht als Gleichstellungsbeauftragte bestellt, die für die zugeordneten Grundschulen zuständig ist. Des Weiteren wird eine Gleichstellungsbeauftragte für Dezernat 46 (Lehrkräfteaus- und -fortbildung) und Dezernat 40 (Landesstelle für schulische Integration) bestellt. Die Gleichstellungsarbeit wird in der AG Gleichstellung koordiniert und durch zwei Fachberaterinnen des Büros Gleichstellung und die juristische Ansprechperson aus dem Dezernat 47 unterstützt.

Die Gleichstellungsbeauftragte der unteren Schulaufsicht wird durch eine Koordinatorin unterstützt und ist für die Gleichstellung im jeweiligen Grundschulbereich zuständig.

1.4 Gleichstellung in Schule und ZfsL

Gemäß [§ 1 Abs. 3 LGG NRW](#) sind die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus [Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz](#) sowie die Umsetzung des LGG NRW Aufgaben der Dienststelle. Diese umfasst insbesondere die Leistungsbeurteilung relevanter Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen. Somit liegt die Verantwortung zur Umsetzung der Gleichstellung an den Schulen oder den ZfsL bei der Schulleitung und der Leitung des ZfsL vor Ort. Die Runderlasse des Ministeriums für Schule und Bildung für die Zuständigkeit für Personalangelegenheiten der Tarifbeschäftigten im Geschäftsbereich des Ministeriums für Schule und Bildung ([BASS 10-32 Nr. 32](#)) und die Zuständigkeitsverordnung Schulbereich Nordrhein-Westfalen (ZustVO Schule NRW, [BASS 10-32 Nr. 44](#)) regeln die Übertragung der Dienstvorgesetztenaufgaben auf die Schulleitung oder Leitung des ZfsL. Besondere Regelungen gelten für Schulleitungen [eigenverantwortlicher Schulen](#), denen bereits Aufgaben erweiterter Dienstbefugnisse auf Antrag im Einvernehmen mit der Schulkonferenz übertragen worden sind.

Die Aufgaben und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten der verschiedenen Schulformen werden von der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG) wahrgenommen. Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen berät und unterstützt die Schulleitung. An den Schulen wird durch die Schulleitung nach einem Interessenbekundungsverfahren und nach Anhörung der Lehrkräftekonferenz eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und mindestens eine Stellvertreterin bestellt ([§ 15a LGG NRW](#)). Ihre Bestellung hat formalrechtliche Bedeutung.

Die Schulleitung prüft im Vorfeld selbst die Gleichstellungsrelevanz in den entsprechenden Personalentscheidungsverfahren, unterrichtet die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen frühzeitig und ggf. schriftlich. Die Beteiligung der AfG bei Personalentscheidungen ist verpflichtend und führt bei Nichtbeteiligung zur Anfechtbarkeit der Maßnahme. Die Schulleitung gibt der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen Gelegenheit zur Stellungnahme noch vor der Beteiligung des Lehrerrats. Alle gleichstellungsrechtlichen Pflichtbeteiligungen sind schriftlich zu dokumentieren.

Der Dokumentationspflicht kann zur Vereinfachung der Abläufe mit einer Vereinbarung über Form und Verfahren der Beteiligung zwischen Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und Schulleitung gemäß [§ 18 Abs. 6 LGG NRW](#) Rechnung getragen werden. Die Ziele des LGG NRW und die gesetzlich vorgegebenen Beteiligungspflichten haben trotz etwaiger Verfahrensvereinbarungen ihre Gültigkeit. Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen entscheidet über die beteiligungspflichtigen Tatbestände und kann die Verfahrensvereinbarung jederzeit ändern. Die Zustimmung der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen gilt nur bei antragsgemäßer Entscheidung als fiktiv gezeichnet. Beispielsweise bei Ablehnung durch die Schulleitung bzw. ZfsL-Leitung oder Widerspruch der Lehrkraft ist die Beteiligung der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen trotz Verfahrensvereinbarung zwingend erforderlich. Die Verfahrensvereinbarungen sind schriftlich zu dokumentieren.

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten³ ergeben sich aus § 17 LGG NRW⁴:

- Auswahlverfahren für befristete und unbefristete Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse
 - Stellenausschreibungen
 - Auswahlverfahren
 - Vorstellungsgespräche/Auswahlkommission
- organisatorische Maßnahmen
- soziale Maßnahmen
- Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen der Dienststelle

³ Gleichstellungsbeauftragte ist der Terminus aus § 17 LGG NRW und meint an dieser und den folgenden Stellen die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen an Schulen, die die GB gemäß § 15a LGG NRW vor Ort vertritt.

⁴ Übersicht über die Pflichtaufgaben und Besonderheiten bei eigenverantwortlichen Schulen siehe Anhang unter 4.3.

Die Gleichstellungsbeauftragte (AfG) ist bei allen Personalmaßnahmen zu beteiligen. Ihr steht als Teil der Dienststelle das Recht zur Abgabe einer Stellungnahme vor Einleitung des personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens zu.

In gleichstellungsrelevanten Pflichtbeteiligungen bei Personalmaßnahmen (§ 18 LGG NRW)

- ist die Gleichstellungsbeauftragte (AfG) frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören,
- ist die Gleichstellungsbeauftragte Teil der Verwaltung und nicht mit der Personalvertretung vergleichbar,
- hat sie, wenn sie an einer Maßnahme zu beteiligen ist, Einsichtsrecht in Akten oder Bewerbungsunterlagen,
- hat sie unmittelbares Vortragsrecht,
- kann sie sich ohne Einhaltung des Dienstweges an Schulaufsicht und Gleichstellungsbeauftragte wenden,
- ist sie weisungsfrei in der Beurteilung der Gleichstellungsrelevanz,
- hat sie ein Widerspruchsrecht in Gleichstellungsangelegenheiten.
Es gilt das Benachteiligungsverbot.⁵

Über die Pflichtbeteiligung hinaus kann die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen je nach Prioritätensetzung und Ressourcen weitere gleichstellungsrelevante Arbeitsschwerpunkte setzen:

- Beratung der Schulleitung
 - Realisierung des Gleichstellungsauftrags
 - Erstellung des Konzeptes zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege⁶
 - Fortbildungsplanung
 - Frauenförderung
 - Beratung bei Fragen der Personalentwicklung
 - Beratung bei Kriterien zur Vergabe von zusätzlichen Aufgaben
- Beratung/Unterstützung des Kollegiums
 - zu Fragen der Gleichstellung
 - Einsatz von Lehrkräften mit Betreuungspflichten
 - Rückkehr aus Elternzeit/Beurlaubung
 - Vermittlung bei Konflikten in Fragen der Gleichstellung auf Wunsch der betroffenen Lehrkraft

⁵ Zur schriftlichen Dokumentation der gleichstellungsrechtlichen Pflichtbeteiligung siehe Schulleitung und ZfsL-Leitung (unter 4.3).

⁶ Zur Erstellung des schulinternen Konzeptes zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sind im Anhang unter 4.3.3 Unterstützungsmaterialien hinterlegt.

Die Gleichstellungsbeauftragten sowie die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und die Dienststelle⁷ können gemäß § 18 Abs. 6 LGG NRW Vereinbarungen über die Form und das Verfahren der Beteiligung treffen, die zu kommentieren sind. Die Ziele des LGG NRW dürfen durch Verfahrensabsprachen nicht unterlaufen werden.

Eine solche Vereinbarung wurde zwischen dem Dezernat 47 und den Gleichstellungsbeauftragten aller Schulformen der Bezirksregierung Arnsberg über konkrete Verfahrensabsprachen in der Schulabteilung der Bezirksregierung Arnsberg getroffen.

Auch in den **Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung** gibt es in der Regel eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen pro Seminar. Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen werden von der Leitung des ZfsL bestellt. Da bisher eine entsprechende ausdrückliche gesetzliche Übertragung der gleichstellungsrechtlichen Beteiligungsaufgabe auf die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen am ZfsL fehlt, muss die zuständige Bezirksregierung diese ausdrücklich damit beauftragen ([§ 5 Abs. 2 ZustVO Schule NRW](#)). Erst dann ist die Beteiligung an den genannten Dienstvorgeschützenentscheidungen eine Pflichtaufgabe der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen am ZfsL. Ansonsten muss die gleichstellungsrechtliche Beteiligung weiterhin durch die zuständige Gleichstellungsbeauftragte der Bezirksregierung aus dem Dezernat 46 wahrgenommen werden.

Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen nimmt an der jährlichen Dienstbesprechung der jeweiligen Schulform (vorrangiges Dienstgeschäft) teil. Im unmittelbaren Kontakt mit der Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Schulform, den Fachberaterinnen aus dem Büro Gleichstellung und ggf. in Kooperation mit Dezernat 47 unterstützt die Dienstbesprechung die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bei ihrer Aufgabewahrnehmung und informiert über gleichstellungsrelevante Aspekte und gesetzliche Neuerungen in Schule.

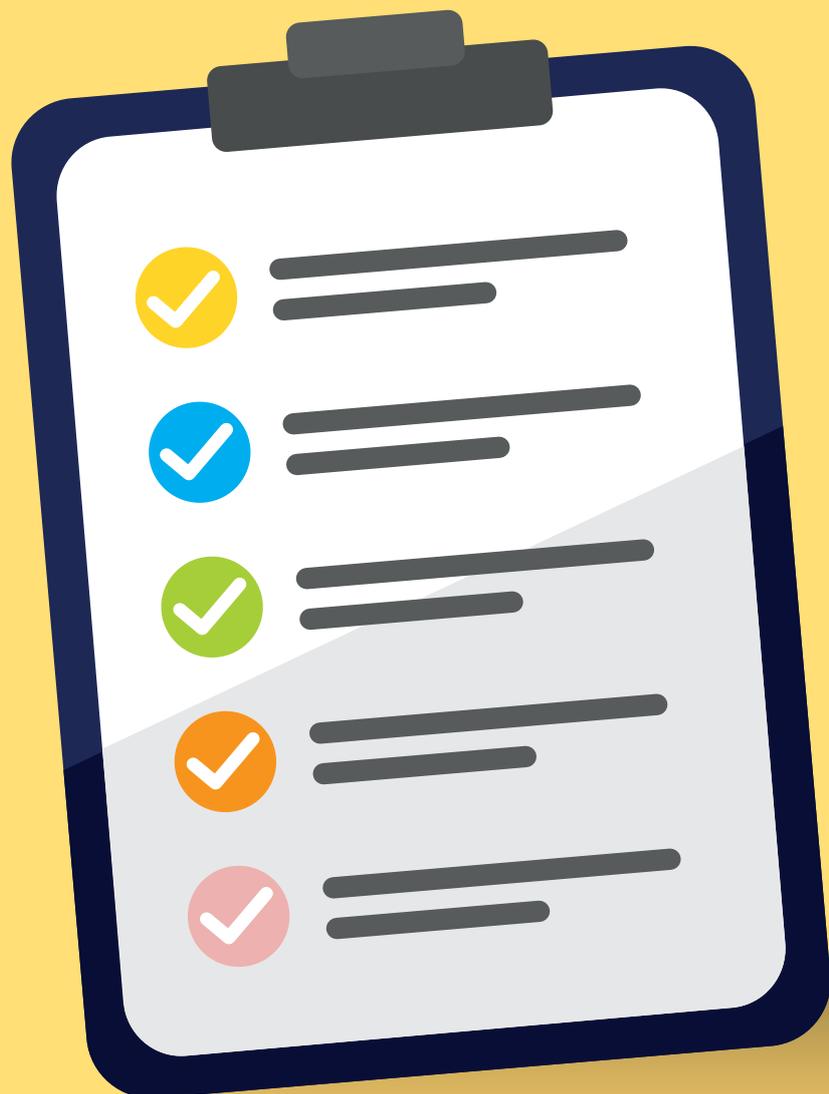
Um die aktuellen und wiederkehrenden Themen der Gleichstellung dauerhaft an den Schulen zu implementieren, werden entsprechende [Fortbildungsangebote durch Moderatorinnen](#)⁸ für die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen in jedem Schuljahr angeboten.

⁷ Die Dienststelle ist im Fall der AfG die Schule.

⁸ Siehe auch [Info-Flyer Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an Schule und ZfsL \[PDF\]](#)

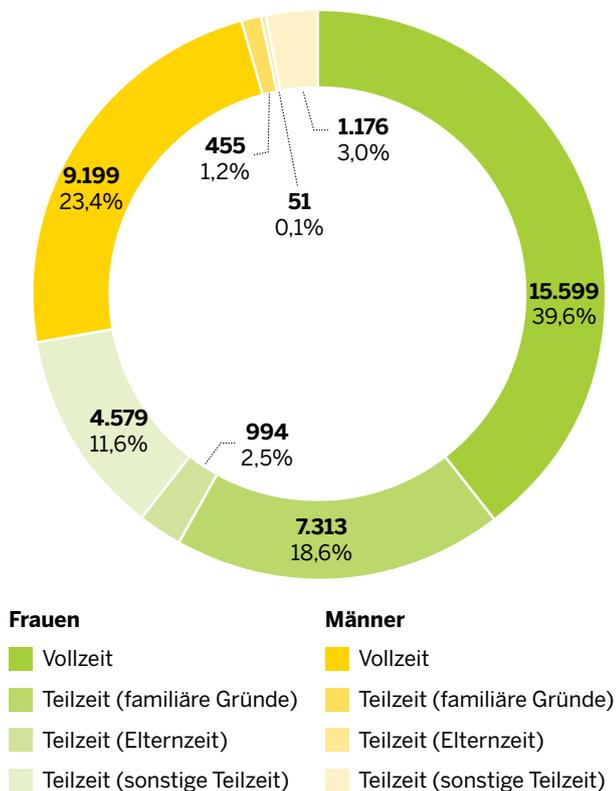


2 Maßnahmen zur Gewährleistung von Gleichstellung in Schule und ZfsL



2.1 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

Beschäftigungsstruktur aller Schulformen Januar 2024



Prozentwerte im Diagramm auf eine Nachkommastelle gerundet.

Im Regierungsbezirk Arnsberg gibt es an den 1008 öffentlichen Schulen zum Zeitpunkt der Datenerhebung 39.266 Lehrkräfte, davon 28.409 Frauen und 10.807 Männer.

In der gesamten Personalstruktur aller Lehrkräfte zeigt sich, dass die Familienarbeit auch weiterhin vorwiegend von Frauen wahrgenommen wird. Der größte Teil der Teilzeit aus familienpolitischen Gründen wird mit 21,1 Prozent von Frauen wahrgenommen. Bei den Frauen, die mit 39,6 Prozent in Vollzeit arbeiten, finden sich zusätzlich ebenfalls viele Lehrerinnen mit Familien- und Pflegepflichten. Bei den Männern wird Teilzeit aus familienpolitischen Gründen⁹ mit 1,3 Prozent in Anspruch genommen.

Die Datenanalyse zur Unterrepräsentanz von Frauen in einigen Funktions- und Leitungssämtern bestätigt, dass die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege noch

immer Ursache dafür ist, dass Frauen weniger Leitungssämtern besetzen. Die betreuungsintensive Familiengründungsphase ist beispielsweise ein Zeitfenster, in dem berufliche Weichen gestellt werden. Dies legt die Vermutung nahe, dass die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege noch immer die Ursache dafür ist, dass Funktionsämter selten in Teilzeit übernommen werden.

Es ist gesellschaftlich unstrittig, dass Beschäftigten mit Betreuungspflichten besondere Unterstützungsangebote zuteilwerden müssen. Das Grundgesetz verpflichtet zur aktiven

⁹ Teilzeit aus familienpolitischen Gründen beinhaltet unterhältige Teilzeit in Elternzeit und überhältige Teilzeit mit Betreuungspflichten für Kinder unter 18 oder zu pflegende nahe Angehörige. In der Grafik, sowie in der Tabelle im Anhang wurde die unterhältige Teilzeit in Elternzeit noch einmal gesondert betrachtet, um die Veränderung in der Wahrnehmung von Elternzeit aufzuzeigen.

staatlichen Förderung und zum strukturellen Nachteilsausgleich mit dem Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frau und Mann (Art. 3 GG). Die aktuellen Daten zur Geschlechterverteilung zeigen bereits erste positive Entwicklungen in Bezug auf die Vertretung von Frauen in höheren Vergütungsgruppen. Dennoch gibt es noch viel zu tun, um sicherzustellen, dass Frauen und Männer gleiche Zugangsmöglichkeiten und Chancen haben.

An dieser Stelle ist im Rahmen der Gleichstellung zu beachten, dass die Möglichkeit einer doppelten Benachteiligung sowohl durch das Geschlecht, als auch aufgrund einer Behinderung gegeben sein kann.

Die vorliegenden Daten weisen die Beschäftigungsstruktur von Frauen und Männern aus. Zu diesem Zeitpunkt nicht erhoben werden konnte die Vielfalt in den Geschlechtern. Auch keine Berücksichtigung gefunden haben der Anteil der Stundenreduzierung von Frauen und Männern sowie die Anzahl vollzeitbeschäftigter Mütter oder Väter sowie zu Alleinerziehenden oder zu Alleinstehenden, die die Berufstätigkeit mit der Betreuung und Pflege von Angehörigen vereinbaren müssen.

Die ausgewiesenen Teilzeiten¹⁰ sind differenziert zu betrachten. Auch wenn die Lehrkräfte auf Grund von Teilzeit zeitlich reduziert in den Schulen arbeiten, leitet sich daraus nicht grundsätzlich ein Anspruch auf Berücksichtigung von Wünschen zur schulinternen Organisation und zum Einsatz von Lehrkräften ab.

Jedoch sollen bei der Stundenplangestaltung unterrichtsfreie Tage ermöglicht werden, sofern dies aus schulformspezifischen, schulorganisatorischen und pädagogischen Gründen vertretbar ist.

Im Fokus steht zunächst die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, die für Lehrkräfte mit Betreuungspflichten gilt. Diese ist von einer sonstigen Teilzeit und einer damit einhergehenden reduzierten Pflichtstundenzahl von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften und Lehrkräften in Altersteilzeit oder im Blockmodell abzugrenzen.

Anspruchsberechtigte Lehrkräfte mit Betreuungspflichten sind:

- Alleinerziehende mit Kindern unter 18 Jahren oder alleinstehende Lehrkräfte mit pflegebedürftigen Angehörigen
- Teilzeitbeschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Vollzeitbeschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen

Die berechtigten Ansprüche der Beschäftigten mit Betreuungspflichten sind immer vor dem Hintergrund der Sicherung des Unterrichtsangebotes für Schülerinnen und Schüler zu bewerten.

¹⁰ An dieser Stelle sind Teilzeit aus familienpolitischen Gründen, Teilzeit im Blockmodell, Altersteilzeit, voraussetzungslose Teilzeit i. S. der §§ 63-66 LBG NRW/§ 11 TV-L zu unterscheiden.

Dies bedeutet für die Schulorganisation, dass Vereinbarkeitsaspekte der einzelnen Lehrkräfte so gut wie möglich zu berücksichtigen sind, wenn dadurch die Unterrichtsversorgung (als zwingender dienstlicher Grund) nicht gefährdet wird. Hierbei erfolgt stets eine Prüfung im jeweiligen Einzelfall.

2.1.1 Formale Grundlagen

Schulische Verpflichtung vs. persönliche Arbeitszeitwünsche

Die Bildung und Förderung aller Schülerinnen und Schüler haben auch bei sich wandelnden Erwartungen an das Arbeitsleben, Work-Life-Balance und dem Wunsch nach Flexibilisierung von Arbeitszeiten oberste Priorität. § 57 Schulgesetz NRW und die Allgemeine Dienstordnung (ADO) legen die Rahmenbedingungen für die Tätigkeit von Lehrkräften fest und berücksichtigen dabei insbesondere auch die Bedürfnisse von Lehrkräften mit familiären Pflichten (§§ 13, 14 LGG NRW, PflegeZG, FPfZG).

§ 13 Abs. 1 Landesgleichstellungsgesetz NRW

„Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen nach § 7 Absatz 3 des Pflegegesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils gültigen Fassung tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf, Familie (und Pflege) ermöglichen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.“

Um Schulen in die Lage zu versetzen, diesen gesetzlichen Anforderungen nachzukommen und gleichzeitig die dienstlichen Belange mit einer familienfreundlichen Arbeitsgestaltung in Einklang zu bringen, hat die Schulabteilung der Bezirksregierung Arnsberg entsprechende Unterstützungsmaterialien¹¹ entwickelt. Lehrkräfte sollen ihre familiären Betreuungsaufgaben nach Möglichkeit flexibel organisieren.

Bemessung der Arbeitszeit und Betreuungszeit

Bei der Festlegung der Arbeits- und Betreuungszeiten ist zu beachten, dass gemäß § 60 LBG NRW für Beamtinnen und Beamte in NRW eine Wochenarbeitszeit von 41 Stunden bei 30 Urlaubstagen gemäß § 18 FrUrIV NRW/TV-L vorgesehen ist.

¹¹ s. Anhang unter unter 4.3.3

Überträgt man dies auf Lehrkräfte, bedeutet dies, dass sich die Arbeitszeit aus Unterrichtsverpflichtung und sonstigen Dienstpflichten zusammensetzt. Konkret bedeutet dies etwa die Aufwendung der Hälfte der Zeit für die Bildungs- und Erziehungsarbeit im Unterricht. Die andere Hälfte der Zeit gilt der Unterrichtsplanung (ggf. gemeinsamer) Vor- und Nachbereitung, Korrekturen, Gutachten und außerunterrichtlichen Aufgaben (Elterngespräche, Beratung, Konferenzen, Schulfahrten, Fortbildungen). Lehrkräfte müssen daher bei der Planung ihrer Betreuungszeiten auch den Aufwand für diese Tätigkeiten berücksichtigen, um ihren dienstlichen Pflichten gerecht zu werden und Konflikte innerhalb des Kollegiums zu vermeiden. Persönliche Arbeitszeitwünsche aufgrund von Betreuungspflichten sind so weit zu berücksichtigen, wie dadurch das Recht der Schülerinnen und Schüler auf eine optimale Unterrichtsversorgung nicht gefährdet wird. Bei der Abwägung muss auch ein Interessensausgleich zwischen den Beschäftigten mit und ohne Betreuungspflichten gewährleistet sein.

Aufteilung der Arbeitszeit

Die Gesamtarbeitszeit umfasst **41 Zeitstunden pro Woche** ([LBG NRW § 60, TV-L § 44](#)), wobei die außerunterrichtliche Zeit, die Unterrichtsvor- und -nachbereitung variabel organisiert werden können.

Unterrichtszeit ca. 50 %	Außerunterrichtliche Tätigkeit, Unterrichtsvor- und -nachbereitung ca. 50 %
------------------------------------	---

Schulform	Unterrichtsverpflichtung in Unterrichtsstunden (45 Minuten)	Unterrichtsverpflichtung in Zeitstunden (60 Minuten)	Arbeitszeit außerhalb des Unterrichts in Zeitstunden
GS	28,0	21,0	20,0
HS	28,0	21,0	20,0
RS	28,0	21,0	20,0
SK/PS	25,5	19,1	21,9
GY	25,5	19,1	21,9
GE	25,5	19,1	21,9
BK	25,5	19,1	21,9
FS, Klinikschule	27,5	20,6	20,4
WBK	22	16,5	24,5
Abend-RS	25	18,8	22,2

2.1.2 Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

Das System Schule und damit einhergehend die Unterrichtsversorgung der Schülerinnen und Schüler inklusive deren Laufbahnsicherung stehen an erster Stelle und haben deshalb unweigerlich Einfluss auf das Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege¹². Eine sorgfältige Prüfung und Festlegung der Maßnahmen und Möglichkeiten bei der Erstellung eines schulinternen Konzeptes sorgen dafür, dass beides gewährleistet werden kann.

Jede Schule berücksichtigt bei der Erstellung des Konzepts zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege unter anderem

- die eigene Schulsituation
- die rechtliche Rahmung
- die Spezifika der Schulform
- die Kollegiumsgröße
- den Anteil der Lehrkräfte, die auf Grund ihrer Verpflichtungen in der Kindererziehung und Pflege besondere Berücksichtigung finden
- den Anteil der Lehrkräfte in Voll- und Teilzeit
- Ganztags-, Nachmittags- oder Abendunterricht
- ggf. verschiedene Einsatzorte bei (Teil-)Abordnungen oder mehreren Standorten

Laut Handlungsempfehlung der Bezirksregierung Arnsberg vom 02.07.2015 soll sich die Belastung von abgeordneten Lehrkräften nicht von der nicht-abgeordneter Lehrkräfte unterscheiden. Deshalb sind schulformübergreifende Kooperationen und Konzepte, die entsprechende Entlastung ausweisen, vonnöten. Auch muss es einen Interessensausgleich zwischen den Beschäftigten mit und ohne Betreuungspflichten geben.

Grundsätzlich gilt, dass Konferenzen, insbesondere bei Schullaufbahnentscheidungen, sowie Planungen und Abstimmungen zur Schul- und Unterrichtsentwicklung zu den Pflichten einer Lehrkraft gehören.

Bei den nachfolgenden Beispielen handelt es sich lediglich um „Ausschnitte“ aus Konzepten unterschiedlicher Schulformen, die einen möglichen Orientierungsrahmen für schuleigene Lösungen und Beschlüsse gem. § 68 SchulG NRW darstellen, aber nicht alle übertragbar sind. Die Schulleitung vor Ort ist für die Umsetzung der Zielsetzungen des LGG NRW verantwortlich. Unterstützung erhält sie durch die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen. Das schulinterne Konzept wird an den Bedarfen der eigenen Schule ausgerichtet und durch Schulleitung und Kollegium gemeinsam abgestimmt. Im Entscheidungsfall erhalten die Konzepte formale Bedeutung (vergleiche [Oberverwaltungsgericht für das Land NRW, Beschluss vom 22.05.2018 6B 209/18](#)).

¹² Zur Erstellung des schulinternen Konzepts zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sind im Anhang unter 4.3.3 Unterstützungsmaterialien hinterlegt.

Der Umfang der Dienstpflichten teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte gemäß § 17 ADO soll

- der reduzierten Pflichtstundenzahl entsprechen,
- sich auf Klassenleitung und
- in der Regel auch auf die Teilnahme an Konferenzen und Prüfungen erstrecken,
- sich bei sonstigen dienstlichen Aufgaben (zum Beispiel Vertretungsunterricht, Aufsichtsführung, Sprechstunden, schulinterne Veranstaltungen, Tag der offenen Tür) proportional zur Arbeitszeitermäßigung verhalten,
- sich bei Schulwanderungen und Schulfahrten auf die Teilnahme in entsprechend größeren Zeitabständen beziehen, wobei der Ausgleich bereits bei der Genehmigung der Dienstreise festzulegen ist (BASS 14-12 Nr. 2),
- eine überproportionale Belastung durch Springstunden vermeiden,
- unterrichtsfreie Tage ermöglichen, sofern dies aus schulformspezifischen, schulorganisatorischen und pädagogischen Gründen vertretbar ist und mit den vorrangig zu betrachtenden Anliegen der anspruchsberechtigten Lehrkräfte gemäß § 13 LGG NRW in Einklang zu bringen ist.

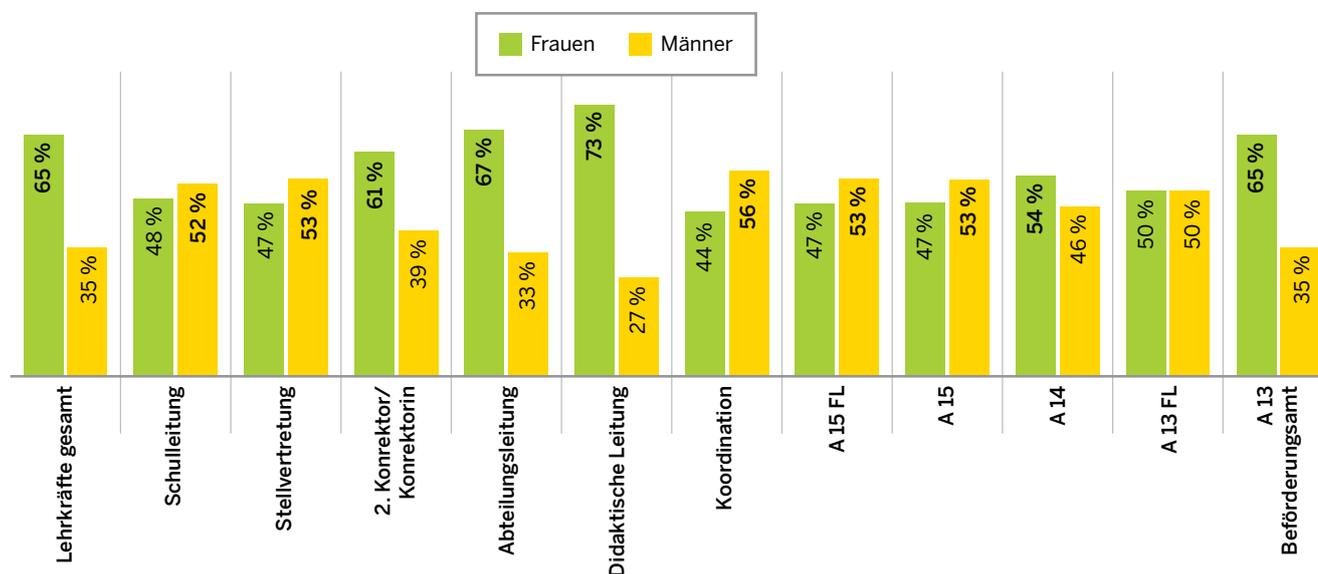
Lehrkräfte mit Betreuungspflichten in Voll- und Teilzeit sollen besondere Berücksichtigung finden

- im Stunden- und Aufsichtsplan
- bei der Unterrichtsverteilung
- bei der Konferenzplanung, z. B. frühzeitige Terminierung, verlässlicher Zeitumfang
- bei der Klassenleitung, z. B. durch Bildung von Klassenteams
- bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen
- bei Wandertagen und Schulfahrten
- in den Konzepten zur Teilabordnung

Rechtliche Grundlagen

- [Grundgesetz \(GG Art. 3\)](#)
- [Landesgleichstellungsgesetz \(LGG NRW §§ 13, 14\)](#)
- [Landesbeamtengesetz NRW \(LBG NRW §§ 64, 65, 66, 67, 68, 71, 74\)](#)
- [Teilzeit Tarifbeschäftigte \(BASS 21-01 Nr. 11\)](#)
- [Schulgesetz NRW \(SchulG NRW §§ 65, 68\)](#)
- [Allgemeine Dienstordnung \(ADO § 17\)](#)
- [Elternzeitverordnung \(EZVO\)](#). Geändert durch: [Verordnung zur Änderung arbeitszeit- und urlaubsrechtlicher Vorschriften des Landes Nordrhein-Westfalen vom 10.01.2012](#)
- [Freistellungs- und Urlaubsverordnung \(FrUrIV NRW\)](#)
- [Richtlinien zu Schulfahrten](#)
- [Mehrarbeitserlass](#)
- Handlungsempfehlungen zum Umgang mit teilabgeordneten Lehrkräften an mehreren Standorten, Bezirksregierung Arnsberg, 02.07.2015 (siehe [Gleichstellungsplan 2019–2023 der Bezirksregierung Arnsberg, Seite 102/103](#))

2.2 Personalstruktur und Personalentwicklung



In der Beschäftigungsstruktur an den verschiedenen Schulen der Sekundarstufe I und II findet sich weiterhin eine hohe Repräsentanz von Frauen (65 % Frauen, 35 % Männer).¹³

Bei der Ausübung von Funktions- und Leitungsämtern wird deutlich, dass Frauen vor allem im Bereich der Abteilungsleitung, Didaktischen Leitung oder als zweite Konrektorin agieren. In den Funktionsämtern Schulleitung und Koordination sind nach wie vor anteilig mehr Männer im Amt, obwohl die Beschäftigungsstruktur einen höheren Frauenanteil aufweist. Die absoluten Zahlen betrachtend kann demnach festgestellt werden, dass das Ziel der Beschäftigung von 50 Prozent Frauen in Leitungs- und Funktionsämtern erreicht wurde.

Betrachtet man die Beschäftigungsstruktur insgesamt, wird deutlich, dass im Verhältnis mehr Männer als Frauen in Leitungsämtern beschäftigt sind.

Frauen nehmen noch immer wenig das Angebot der Teilzeit in einem Leitungsamt wahr.¹⁴ Die Übernahme von Leitung in Teilzeit wird weiterhin ermöglicht. Eine Aufteilung des Stundendeputats zwischen dem Leitungsamt und der Unterrichtsverpflichtung muss definiert sein, um Frauen zu bestärken, in Teilzeit Leitungs- und Funktionsämtern zu übernehmen. Auch können Beratungen zur schulinternen Übernahme von einzelnen Leitungsaufgaben durch Lehrkräfte mit Entlastung aus der Schulleitungspauschale motivierend auf Frauen in Teilzeit wirken.

¹³ vergleiche absolute Zahlen im Anhang unter 4.1.1

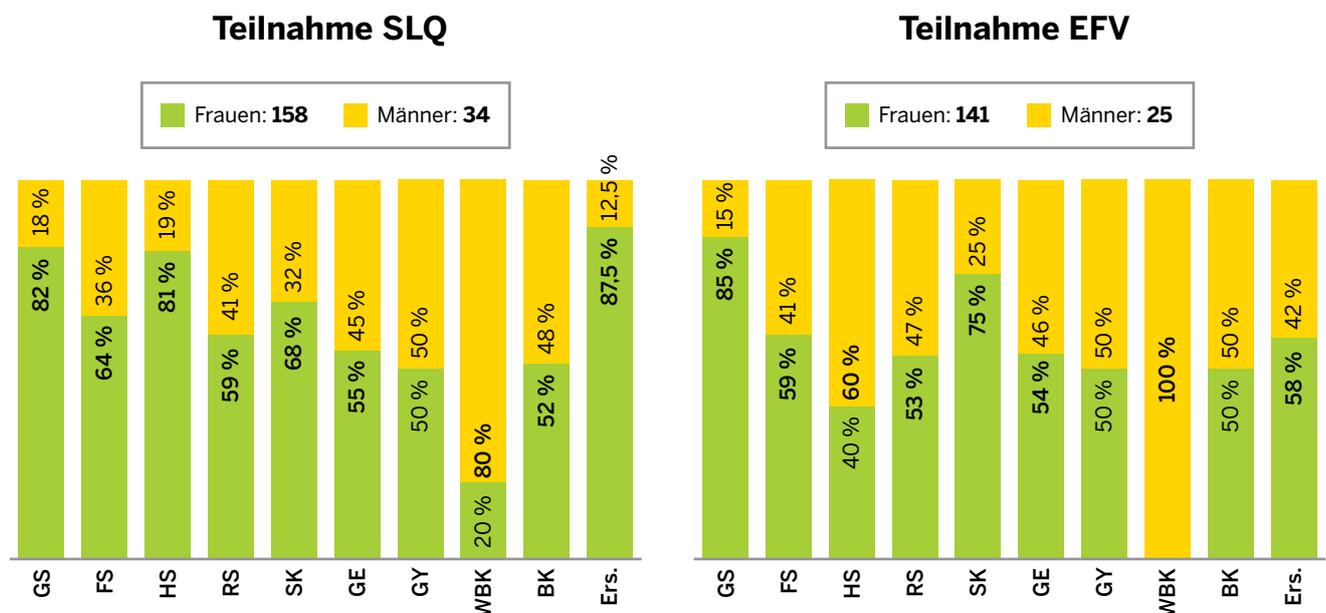
¹⁴ Tabelle im Anhang unter 4.1.4

An dieser Stelle ist jedoch zu festzustellen, dass es keine paritätische Aufteilung von Teilzeitbeschäftigung aus familienpolitischen Gründen¹⁵ bei Männern und Frauen gibt. Teilzeit aus familienpolitischen Gründen wird immer noch vermehrt von Frauen in Anspruch genommen, auch wenn sie Leitungsämter innehaben.

Die Repräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen ist im Hinblick auf die Gesamtbeschäftigungsstruktur der jeweiligen Schulform noch nicht ausgeglichen. Daher sind weiterhin Maßnahmen zur Förderung von Frauen zur Übernahme von Leitungspositionen bzw. Funktionsstellen, trotz anteiliger Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen, notwendig.¹⁶ Außerdem muss eine grundlegende Haltung zu Gleichstellung im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit entwickelt werden, was eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe darstellt.

2.2.1 Maßnahmen zur Förderung von Frauen zur Übernahme von Leitungspositionen bzw. Funktionsämtern

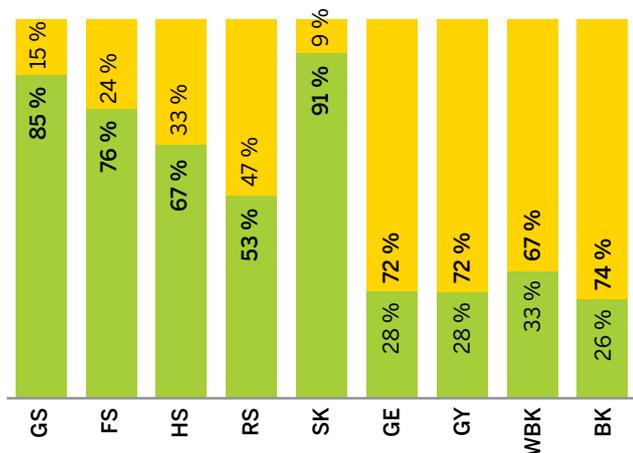
Ein Baustein der Frauenförderung ist die gezielte Ansprache von Frauen, Leitungsfortbildungen wie die Orientierungsfortbildung, Mentoring oder Schulleitungsqualifizierung (SLQ) zur Orientierung und Entscheidungsfindung wahrzunehmen. Ein weiterer Baustein ist die Ermutigung von Frauen zur Übernahme von Leitungspositionen durch ihre Vorgesetzten. Weitere Maßnahmen sind aus den angedachten Evaluationen an den Schnittstellen zu möglichen beruflichen Veränderungen abzuleiten.



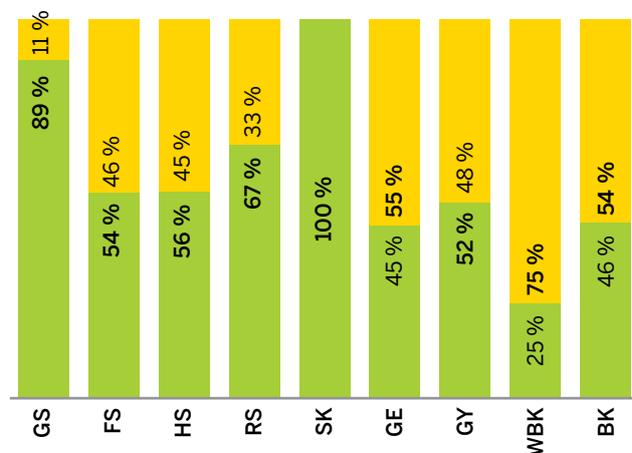
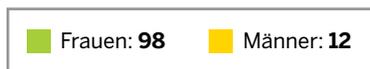
¹⁵ Gemeint ist hier: Teilzeit mit Betreuungspflichten (Kinder unter 18); Teilzeit in Elternzeit und Teilzeit aufgrund Pflege naher Angehöriger.

¹⁶ Tabelle im Anhang auf unter 4.1.4.

Beförderung Stellvertretung



Beförderung Schulleitung



Insgesamt gesehen erscheint das Bild bei der Anmeldung zur SLQ und beim Absolvieren des EFV ausgeglichen. Bei der Differenzierung der einzelnen Schulformen ergibt sich ein anderer Eindruck. An der Grundschule, bei Förderschulen, Hauptschulen, Realschulen, Sekundarschulen und Gesamtschulen melden sich mehr Frauen als Männer zur SLQ an. Bei Gymnasien, Weiterbildungskollegs und Berufskollegs liegt der Frauenanteil bei der Teilnahme an der SLQ bei 50 Prozent bzw. darunter. Dies entspricht nicht der Beschäftigungsstruktur der jeweiligen Schulform.

Vergleicht man die Anmeldung zur SLQ mit der Teilnahme am EFV, so sinkt der Frauenanteil bei allen Schulformen, außer bei den Grundschulen, Förderschulen und Sekundarschulen. Ein Interesse an Leitungsfunktionen wird also mit der Teilnahme von Frauen an der SLQ ausreichend dokumentiert. Beim Schritt von der SLQ zum EFV sinkt der Frauenanteil, sodass an dieser Stelle Frauen bei der tatsächlichen Übernahme der Verantwortung in einer Leitungsposition unterstützt werden sollen.

Die Maßnahmen, um Frauen für ein Leitungsamt oder eine Führungsposition zu interessieren, scheinen also erfolgreich zu sein. Frauen müssen jedoch weiterhin darin unterstützt werden, den Weg zu einem Leitungsamt zu Ende zu gehen.

Als innovatives Leitungsmodell ermöglicht das [TopSharing](#) seit dem Schuljahr 2018/19, dass eine Grundschule in gemeinsamer Verantwortung durch zwei Teilzeitbeschäftigte geleitet wird. Ab dem Schuljahr 2022/23 wurden auch stellvertretende Schulleitungen in diesen Schulversuch einbezogen. Seit Februar 2020 arbeitet ein Tandem aus zwei Frauen erfolgreich in gemeinsamer Leitungsverantwortung im Bereich der [BRA](#). Die Verlängerung des Schulversuchs TopSharing bis Juli 2028 ermöglicht eine begleitende Evaluation durch die QUA-LiS. Die Schulabteilung wird sich weiterhin verstärkt dafür einsetzen, dass an allen Schulformen Modelle wie das Top- und JobSharing als selbstverständliche Möglichkeit für die Besetzung von Leitungsmätern beworben werden.

2.2.1.1 Mentoring

„Ursprünglich wurde das Arnsberger Mentoring-Programm „Förderung des Schulleitungsnachwuchses“ entwickelt, um Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsämtern entgegenzuwirken und diese bei ihren Entscheidungsprozessen im Hinblick auf die Bewerbung für ein Leitungsamt zu unterstützen. Oftmals stehen diesem Schritt Themen wie Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege entgegen.“ ([Zeitschrift Pädagogik 11/23 Mentoring in der Schule, Seite 24](#); Verlagsgruppe Beltz, Weinheim)



Auch wenn das Mentoring-Programm inzwischen landesweit implementiert wurde und als Personalsteuerungsinstrument für Männer und Frauen offensteht, sollen sich vor allem Menschen mit Betreuungspflichten angesprochen fühlen. Besonders für Menschen aus diesem Personenkreis ist eine Klärung persönlicher Ambivalenzen auf dem Weg in ein Leitungsamt bedeutsam, da diese in ihren Betreuungspflichten ein großes Hindernis zur Vereinbarkeit mit einer Leitungsposition sehen.

Damit richtet sich das Mentoring-Programm an Lehrkräfte aller Schulformen, die sich für die Übernahme einer Leitungsposition interessieren, jedoch noch Impulse für eine endgültige Entscheidung suchen.

Teilnehmen können Lehrkräfte, die über die Laufbahnvoraussetzungen für ein Leitungsamt gem. [§ 34 LVO](#) verfügen. Lehrkräfte, die bereits eine abgeschlossene Teilnahme an einer vorbereitenden Qualifizierung für die Übernahme eines Leitungsamtes (SLQ, Orientierungsseminar) vorweisen können, werden bevorzugt eingeladen. In Schulen mit einer Sekundarstufe II müssen Interessierte mindestens das erste Beförderungsamts innehaben und damit Aufgaben mit Führungsanforderungen ausüben. Nach [§ 11 LGG NRW](#) werden weibliche Lehrkräfte bevorzugt.

Über den genauen [Ablauf des Mentoring-Programms](#) informiert die Homepage der Bezirksregierung Arnsberg und ein entsprechender [Flyer zum Thema Mentoring](#).

Bei der Auswertung zeigt sich, dass diese Fortbildung zur Förderung des Schulleitungsnachwuchses geeignet ist. Im 4. und 7. Durchgang des Mentoring-Programms haben 50 Prozent der teilnehmenden Frauen eine Leitungsfunktion übernommen, im 5. Durchgang wurden 80 Prozent, im 6. Durchgang 69 Prozent der teilnehmenden Frauen in Schulleitungs- bzw. Stellvertretungsfunktionen befördert.

2.2.2 Schulformspezifische Auswertung

Es folgen die Auswertungen getrennt nach Schulformen. Zu Beginn zeigt ein Diagramm die Personalstruktur der jeweiligen Schulform im Januar. Alle schulformspezifischen Daten wurden aus dem Schulinformations- und Planungssystem (SchIPS) ermittelt. Tabellen mit absoluten Zahlen finden sich im Anhang, um die Lesbarkeit an dieser Stelle zu erleichtern.

2.2.2.1 Grundschule

In der Personalstruktur der Grundschulen findet sich mit 89 Prozent weiterhin eine hohe Repräsentanz von Frauen, auch wenn der Frauenanteil im Vergleich zu 2018 um 1,6 Prozentpunkte gesunken ist. Auch in den Leitungsämtern sind Frauen zu einem hohen Anteil vertreten.

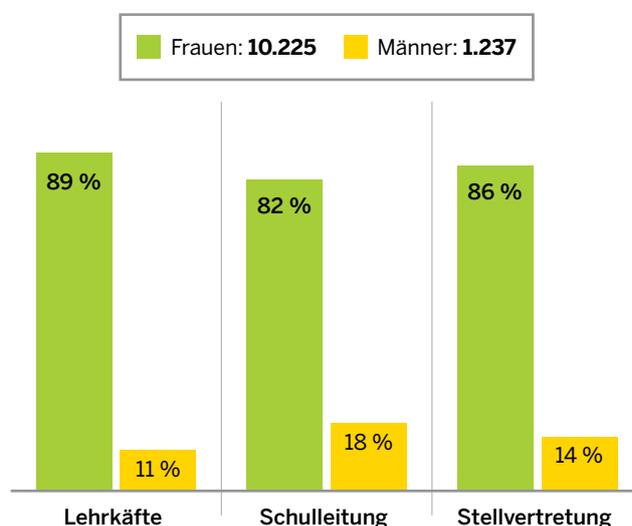
Die Position der Schulleitung wird mit 82 Prozent von Frauen, die Position der Stellvertretung mit 85,7 Prozent von Frauen besetzt. Die Zielvorgaben von 50 Prozent sind im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW, § 6) und im Kontext der Unterrepräsentanz von Frauen in schulischen Leitungsämtern demnach erfüllt.

Setzt man die Zahlen jedoch in Beziehung zur Gesamtbeschäftigungsstruktur wird deutlich, dass es für Männer immer noch selbstverständlicher ist, ein Leitungsamt anzustreben. 8 Prozent aller an den Grundschulen beschäftigten Frauen sind in Leitung, bei den Männern sind es 13,2 Prozent.

Dies ist insofern besonders von Bedeutung, als dass sich mit 10 Prozent nur wenige Männer für den Beruf des Grundschullehrers entscheiden, dann jedoch häufig auch die Leitungsfunktion anstreben. Im Sinne von Gleichberechtigung und Gleichstellung wäre es wünschenswert, mehr Männer für den Beruf des Grundschullehrers zu gewinnen, sodass Rollenvorbilder beider Geschlechter für die Kinder und Jugendlichen zur Verfügung stehen.

Frauen arbeiten mit 98,7 Prozent zudem verstärkt in Teilzeit aus familienpolitischen Gründen. Hier wird deutlich, dass die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege immer noch mehrheitlich von Frauen wahrgenommen wird, auch wenn der Anteil von Männern, die aus familienpolitischen Gründen in Teilzeit arbeiten, sich um 0,6 Prozentpunkte erhöht hat.

Personalstruktur in der Grundschule
Januar 2024



Zielsetzungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege und zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

- Schulleitungsmitglieder werden gesucht. Deshalb werden alle Personen, die sich dieser verantwortungsvollen Aufgabe stellen möchten, in ihrer Weiterentwicklung gleichermaßen unterstützt.
- Gleichstellung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die eine grundlegende Haltung zu Geschlechtergerechtigkeit fordert.
- Für die Grundschulen bedeutet das, dass mehr Männer für das Lehramt an Grundschulen gewonnen werden sollen.
- Männer werden ermutigt, Familienarbeit für sich gleichwertig in Anspruch zu nehmen.
- Frauen werden weiterhin zur Übernahme von Leitungspositionen ermutigt, während sie Familienarbeit leisten.
- Der Schulversuch TopSharing, der die Übernahme von Leitungsämtern in gemeinsamer Verantwortung durch zwei Teilzeitbeschäftigte an Grundschulen ermöglicht, soll weiter beworben werden.
- Alle Lehrkräfte sind Vorbilder und sensibilisieren Kinder und Jugendliche für unterschiedliche Modelle der Lebensführung und der damit einhergehenden Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, sodass Vielfalt in der demokratischen Gesellschaft auch als Wahlmöglichkeit verstanden wird.

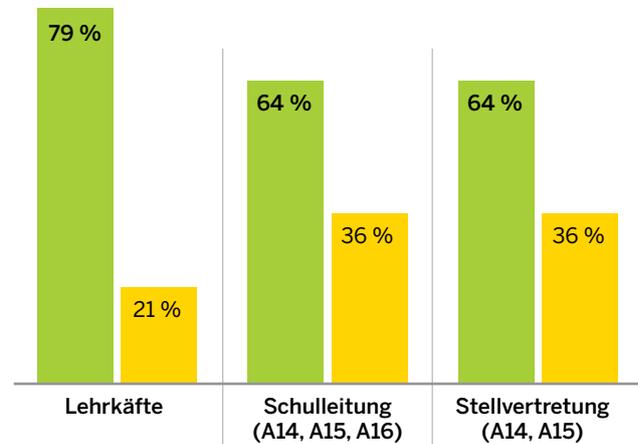
Die Daten beziehen sich auf alle Grundschulen im Regierungsbezirk Arnsberg. Detaillierte Daten nach Schulamtsbezirken finden sich in den entsprechenden Gleichstellungsplänen der Schulämter. Diese sind in den Regionen ausgewiesen.

2.2.2.2 Förderschule

An den Förderschulen bildet sich die Personalstruktur der Lehrkräfte mit einem Anstieg von 2,1 Prozentpunkten weitestgehend konstant ab, ist in der Gesamtstruktur mit einem Frauenanteil von 79,7 Prozent bei den Lehrkräften aber deutlich weiblich geprägt.

Positiv ins Auge fällt, dass noch mehr Frauen für die Übernahme der beiden möglichen Leitungsämter gewonnen werden konnten. Ein Anstieg von 6,2 Prozentpunkten auf der Ebene der Schulleiterinnen und 10,2 Prozentpunkten auf der Ebene der stellvertretenden Schulleiterinnen macht deutlich, dass die Zielvorgaben von 50 Prozent im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW, § 6) und im Kontext der Unterrepräsentanz von Frauen in schulischen Leitungsämtern sichergestellt sind.

Personalstruktur in der Förderschule
Januar 2024



Bei der Teilzeit zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zeigt sich, dass diese noch immer überwiegend von Frauen wahrgenommen wird. 51,6 Prozent der weiblichen Lehrkräfte stehen den Männern mit einem Anteil von 8,2 Prozent bei familienpolitisch geprägter Teilzeit gegenüber.

Zielsetzungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege und zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

- Schulleitungsmitglieder werden gesucht. Deshalb werden alle Personen, die sich dieser verantwortungsvollen Aufgabe stellen möchten, in ihrer Weiterentwicklung gleichermaßen unterstützt.
- Männer werden ermutigt, Familienarbeit für sich gleichwertig in Anspruch zu nehmen.
- Frauen werden weiterhin zur Übernahme von Leitungspositionen ermutigt, während sie Familienarbeit leisten.
- Alle Lehrkräfte sind Vorbilder und sensibilisieren Kinder und Jugendliche für unterschiedliche Modelle der Lebensführung und der damit einhergehenden Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, sodass Vielfalt in den Arbeits- und Lebensmodellen in der demokratischen Gesellschaft auch als Wahlmöglichkeit verstanden wird.
- Die Attraktivität des Schulleitungsamtes an Förderschulen gilt es auch weiterhin mit dem Mentoring-Programm zu bewerben.

2.2.2.3 Hauptschule

An den Hauptschulen bildet sich die Personalstruktur der Lehrkräfte mit einem Anstieg von 2,2 Prozent weitestgehend konstant ab, ist in der Gesamtstruktur mit einem Frauenanteil von 70,5 Prozent bei den Lehrkräften aber deutlich weiblich geprägt.

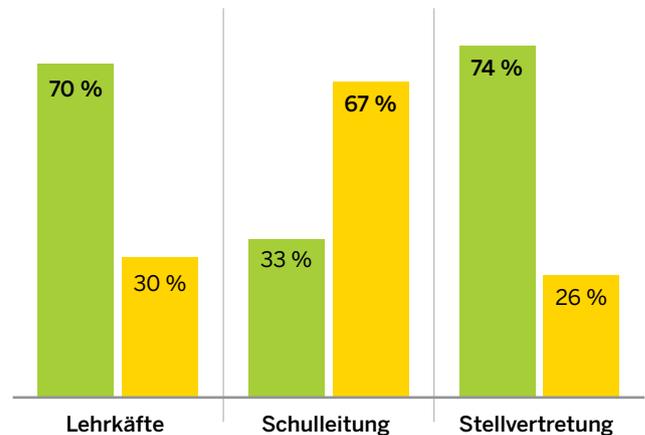
In der Übernahme von den beiden möglichen Leitungsämtern zeigt sich ein sehr differenziertes Bild. Besonders positiv ins Auge fällt, dass noch mehr Frauen für die Übernahme eines Leitungsamtes als stellvertretende Schulleiterin gewonnen werden konnten. Hier ist ein Anstieg von 22,5 Prozentpunkten zu verzeichnen. Die Übernahme von Schul-

leitungspositionen hingegen ist rückläufig und macht mit einem Verlust von 5,7 Prozentpunkten einmal mehr den Bedarf an Frauenförderung für dieses Amt deutlich, um die Zielvorgaben von 50 Prozent im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW, § 6) und im Kontext der Unterrepräsentanz von Frauen in schulischen Leitungsämtern zu erreichen.

Im 1. Beförderungsamts greift die Frauenförderung. Im Rahmen des Gemeinsamen Lernens und der damit einhergehenden gemeinsamen Verantwortung für die Schülerinnen und Schüler von Menschen mit unterschiedlichen Professionen konnten im Vergleich zum Jahr 2018 zudem A13 S-Stellen besetzt werden.

Bei der Teilzeit zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zeigt sich, dass diese noch immer überwiegend von Frauen wahrgenommen wird. 94,3 Prozent der weiblichen Lehrkräfte stehen den Männern mit einem Anteil von 5,7 Prozent bei familiär geprägter Teilzeit gegenüber.

Personalstruktur in der Hauptschule
Januar 2024



Zielsetzungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege und zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

- Schulleitungsmitglieder werden gesucht. Deshalb werden alle Personen, die sich dieser verantwortungsvollen Aufgabe stellen möchten, in ihrer Weiterentwicklung gleichermaßen unterstützt.
- Männer werden ermutigt, Familienarbeit für sich gleichwertig in Anspruch zu nehmen.
- Frauen werden weiterhin zur Übernahme von Leitungspositionen ermutigt, während sie Familienarbeit leisten.
- Alle Lehrkräfte sind Vorbilder und sensibilisieren Kinder und Jugendliche für

unterschiedliche Modelle der Lebensführung und der damit einhergehenden Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, sodass Vielfalt in den Arbeits- und Lebensmodellen in der demokratischen Gesellschaft auch als Wahlmöglichkeit verstanden wird.

Die Attraktivität des Schulleitungsamtes an Hauptschulen gilt es zu stärken:

- Dem Mentoring-Programm, das auf die komplexen und verantwortungsvollen Tätigkeitsfelder von Schulleitungen vorbereitet und grundlegendes, pädagogisches Führungswissen und erforderliche Kompetenzen für Leitungshandeln vermittelt, wird als Instrument zur Gewinnung von Schulleitungsnachwuchs mehr Gewicht gegeben und es wird unter anderem in Schulleitungsdienstbesprechungen stärker beworben.
- Die Leitungsstruktur an Hauptschulen, die sich i.d.R. aus zwei Schulleitungsmitgliedern zusammensetzt, darf keine hemmende Wirkung auf Frauen haben, die die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sicherstellen. Die Besetzung und Ausführung von Schulleiterinnenstellen muss auch in Vereinbarkeit mit Beruf, Familie und Pflege selbstverständlich sein. Der Ausbau von Teamstrukturen im Schulleitungsteam und das Aufzeigen von flexiblen Möglichkeiten zur Ausübung des Amtes im Zusammenspiel mit dem Kollegium gilt es zu fördern.
- Die Übertragung einzelner Schulleitungsaufgaben auf Kolleginnen und Kollegen mit Begleitung durch die Schulleitung können hilfreich sein, um die eigene Arbeit angemessen umsetzen zu können und zugleich Personalentwicklung zu betreiben.
- Eine gezielte Personalentwicklung – in besonderer Verantwortung von Schulleitung und Schulaufsicht – trägt dazu bei, dass Frauen an Hauptschulen den Schritt in das Amt als Schulleiterin wagen.
- Netzwerkstrukturen für stellvertretende Schulleitungen sollen ermöglicht werden und können dazu beitragen, sich in unterschiedlichen Arbeitsfeldern weiter zu professionalisieren.
- Gezielte Fortbildungsangebote für stellvertretende Schulleitungen tragen dazu bei, die Expertise im Schulleitungshandeln zu stärken und auf künftige Arbeitsfelder als Schulleitung vorzubereiten.

2.2.2.4 Realschule

An den Realschulen ist die Anzahl der Lehrkräfte mit einem Anstieg von 1,6 Prozentpunkten weitestgehend konstant. Die Personalstruktur der Lehrkräfte ist mit 69,2% aber deutlich weiblich geprägt.

In der Übernahme von Leitungsämtern zeigt sich ein Anstieg des Frauenanteils. Positiv ist die Übernahme von Schulleitungspositionen mit einem Anstieg des Frauenanteils um 5,2 Prozentpunkte. Die Ämter der stellvertretenden Schulleiterin (1. Konrektorin) und der 2. Konrektorin können ebenfalls Zuwächse verzeichnen.

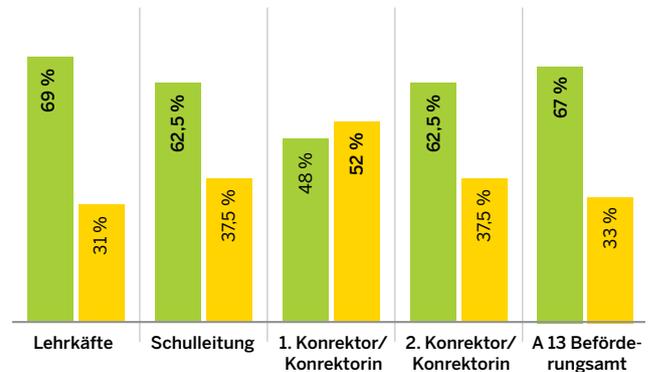
Dennoch zeigt sich auf der Ebene der stellvertretenden Schulleitung (1. Konrektorin) ein Frauenanteil von 47,8 Prozent, sodass

weiterhin ein Bedarf an Frauenförderung besteht, um die Zielvorgaben von 50 Prozent im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW, § 6) und im Kontext der Unterrepräsentanz von Frauen in schulischen Leitungsämtern zu erreichen.

Eine positive Entwicklung zeigt sich auch in der Übernahme von Fachleitungsaufgaben, wenngleich diese Aufgabe im Bereich Realschule kein Beförderungsamt ist. Mit einem Anstieg von 8,5 Prozentpunkten bei der Wahrnehmung des Amtes durch Frauen wird auch dem Abbau der Unterrepräsentanz Rechnung getragen. Die Repräsentanz von Frauen im 1. Beförderungsamt entspricht der Beschäftigungsstruktur. Es ist bereits wahrnehmbar, dass das Interesse an A13-Beförderungsämtern insgesamt durch die Anhebung der allgemeinen Besoldung beeinflusst wird.

Im Rahmen des Gemeinsamen Lernens und der damit einhergehenden gemeinsamen Verantwortung für die Schülerinnen und Schüler von Menschen mit unterschiedlichen Professionen konnten im Vergleich zum Jahr 2018 auch A13 S-Stellen besetzt werden. Bei der Teilzeit aus familienpolitischen Gründen zeigt sich, dass diese noch immer von einem großen Anteil von Frauen wahrgenommen wird und weiterhin Sensibilisierung notwendig ist.

Personalstruktur in der Realschule
Januar 2024



Zielsetzungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege und zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

- Leitungskräfte werden gesucht. Deshalb werden alle Personen, die sich dieser verantwortungsvollen Aufgabe stellen möchten, in ihrer Weiterentwicklung gleicher-

maßen unterstützt.

- Männer werden ermutigt, Familienarbeit für sich gleichwertig in Anspruch zu nehmen.
- Frauen werden weiterhin zur Übernahme von Leitungspositionen ermutigt, während sie Familienarbeit leisten.
- Alle Lehrkräfte sind Vorbilder und sensibilisieren Kinder und Jugendliche für unterschiedliche Modelle der Lebensführung und der damit einhergehenden Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, sodass Vielfalt in der demokratischen Gesellschaft auch als Wahlmöglichkeit verstanden wird.

Erfreulich ist der höhere Anteil von stellvertretenden Schulleiterinnen (1. Konrektorinnen) mit einer Steigerung von 3,2 Prozentpunkten. Auch wenn knapp 50 Prozent dieser Position von Frauen bekleidet werden, ist das Ziel von 50 Prozent gem. § 6 LGG NRW noch lange nicht erreicht, insbesondere bei dem deutlich geringer ausfallenden Männeranteil. Zur Gewinnung von stellvertretenden Schulleitungen im Rahmen der Frauenförderung erfolgen diese gezielten Maßnahmen:

- Das Mentoring-Programm, das auf die komplexen und verantwortungsvollen Tätigkeitsfelder von Schulleitungen vorbereitet und grundlegendes, pädagogisches Führungswissen und erforderliche Kompetenzen für Leitungshandeln vermittelt, ist als Instrument zur Gewinnung von Schulleitungsnachwuchs bereits etabliert. Dieses gilt es insbesondere mit dem Fokus für das stellvertretende Amt zu bewerben. Hierbei wird für die Teilnahme an der SLQ als Personalentwicklungsinstrument sensibilisiert.
- Damit perspektivisch mehr Frauen in die SLQ gehen, ist es notwendig, insbesondere die Evaluation der SLQ geschlechterspezifisch in den Blick zu nehmen, um unterstützende und passgenaue wegbereitende Maßnahmen daraus ableiten zu können.
- Die Leitungsstruktur an Realschulen, die sich i.d.R. aus zwei Schulleitungsmitgliedern zusammensetzt, darf keine hemmende Wirkung auf Frauen haben, die die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sicherstellen. Die Besetzung und Ausführung von Funktionsstellen bei Teilzeitbeschäftigung muss selbstverständlich sein und in der Tätigkeitsbeschreibung – auch bei der geringen Leitungsstruktur in der Schulform – dem Teilzeitumfang entsprechen. Der Ausbau von Teamstrukturen und das Aufzeigen von flexiblen Möglichkeiten zur Ausübung des Amtes im Zusammenspiel mit dem Kollegium kann hilfreich sein. Die schulfachlichen Aufsichten sehen jedoch den systemischen Notbehelf und setzen sich weiterhin dafür ein, dass eine Leitungsstruktur von drei Personen Selbstverständlichkeit wird. Die schulfachlichen Aufsichten befürworten zudem den Ausbau von Funktionsämtern sowie die Übernahme eines Leitungsamtes im JobSharing.
- Die Übertragung einzelner Schulleitungsaufgaben mit Begleitung durch die Schulleitung können hilfreich sein, einen Einblick in die Arbeit einer Stellvertretung zu gewinnen und die Attraktivität für ein Amt mit einem Schwerpunkt in der Verwaltung und Organisation zu stärken.
- Eine gezielte Personalentwicklung – in besonderer Verantwortung von Schulleitung und Schulaufsicht – trägt dazu bei, Frauen an Realschulen auch weiterhin den Weg ins Amt der stellvertretenden Schulleiterin zu ermöglichen.

Bei einer perspektivisch möglichen Übernahme eines Leitungsamtes sollten Lehrkräfte sensibilisiert werden, zunächst den Weg des 1. Beförderungsamtes zu gehen, auch wenn dieser nicht in der eigenen Schule möglich ist. Dieser Aspekt findet in der Beratung der Schulaufsichten, der Vertretungen der Dezernate 47, der Gleichstellungsbeauftragten, der Schulleitungen, der AfG und der Personalräte Berücksichtigung.

Die schulfachlichen Aufsichten setzen sich auch weiterhin dafür ein, dass das Amt einer zweiten Konrektorin / eines zweiten Konrektors selbstverständlich an allen Realschulen sein sollte und an der pädagogischen Arbeit und nicht an einer Schülerzahl ausgerichtet wird.

2.2.2.5 Sekundarschule und Primusschule

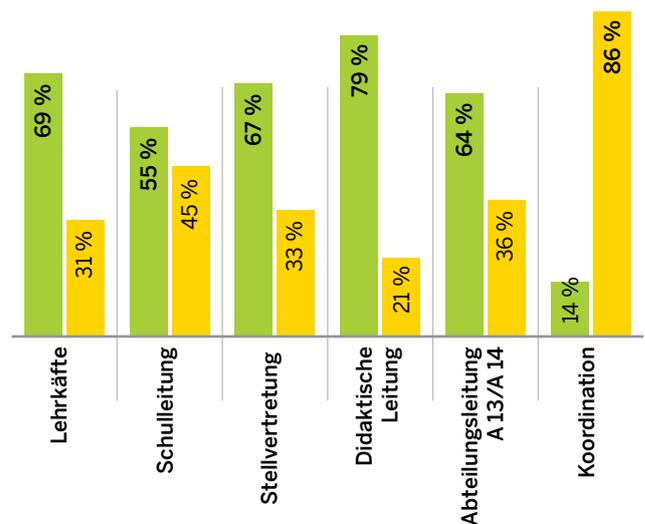
Der Anteil der Frauen in den Kollegien der Sekundarschulen und der Primusschule¹⁷ ist seit 2018 mit einem Prozentpunkt auf 69,4 Prozent leicht angestiegen. Die im Folgenden prozentual dargestellten Anteile von Frauen an Leitungspositionen an Sekundarschulen und der Primusschule beziehen sich jeweils auf die benannte Gruppe der Leitungspersonen als Referenzwert.

Eine Steigerung des Frauenanteils um 5,2 Prozentpunkte auf 55,2 Prozent ist bei den Schulleitungen zu verzeichnen. Die Zielvorgabe von 50 Prozent ist im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW §6) erreicht bzw. weist eine Überrepräsentanz von Frauen auf.

Eine positive Entwicklung zeigt sich auch in der Übernahme der Stellvertretungsfunktion. Mit einem Anstieg von 12,9 Prozentpunkten auf 66,7 Prozent ist der Frauenanteil gegenüber dem Wert von 2018 deutlich angestiegen. Frauen sind in dieser Leitungsfunktion leicht überrepräsentiert.

Desgleichen stellen Frauen mit 79,3 Prozent einen überproportional hohen Anteil der Didaktischen Leitungen, obwohl sich ihr Anteil hier um 7,1 Prozentpunkte verringert hat.

Personalstruktur in der Sekundarschule
Januar 2024



¹⁷ Aus Datenschutzgründen werden der Schulversuch Primusschule und die Sekundarschulen summarisch betrachtet.

Der Anteil von Frauen bei den Funktionen der Abteilungsleitungen der Sekundarstufe I stellt mit 64,1 Prozent einen deutlich hohen Anteil im Vergleich zu den männlichen Abteilungsleitern dar. Auffällig ist der sehr hohe Anteil männlicher Kollegen mit Koordinierungsfunktionen mit 85,7 Prozent im Vergleich zu den Anteilen an den o.g. Leitungsfunktionen.

Auch wenn auf den ersten Blick der Anteil der Frauen in Führungspositionen an Sekundarschulen insgesamt höher ist als der Anteil der männlichen Kollegen und damit die Zielvorgabe von 50 Prozent im Sinne des LGG NRW erreicht ist, stellt dieser Wert jedoch – wird der deutlich höhere Gesamtanteil der Frauen in den Kollegien als Referenzwert zugrunde gelegt – eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen an Sekundarschulen dar.

Die Leitungsfunktionen im Schulversuch Primusschule im Regierungsbezirk Arnsberg sind durchgängig mit Frauen besetzt. Eine spezielle Frauenförderung ist an dieser Stelle nicht erforderlich.

Bei der Teilzeit zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zeigt sich, dass diese immer noch überwiegend von Frauen wahrgenommen wird. In der Gruppe der Teilzeit aus familienpolitischen Gründen sind Frauen zu 95,7 Prozent an den Sekundarschulen und zu 100 Prozent an der Primusschule vertreten.

Zielsetzungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege und zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

- Schulleitungsmitglieder werden gesucht. Deshalb werden alle Personen, die sich dieser verantwortungsvollen Aufgabe stellen möchten, in ihrer Weiterentwicklung gleichermaßen unterstützt.
- Männer werden ermutigt, Familienarbeit für sich gleichwertig in Anspruch zu nehmen.
- Frauen werden weiterhin zur Übernahme von Leitungspositionen ermutigt, während sie Familienarbeit leisten.
- Alle Lehrkräfte sind Vorbilder und sensibilisieren Kinder und Jugendliche für unterschiedliche Modelle der Lebensführung und der damit einhergehenden Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, sodass Vielfalt in den Arbeits- und Lebensmodellen in der demokratischen Gesellschaft auch als Wahlmöglichkeit verstanden wird.

2.2.2.6 Gesamtschule

Der Anteil der Frauen in den Kollegien der Gesamtschulen ist seit 2018 um 0,9 Prozentpunkte auf 65,6 Prozent leicht angestiegen. Die im Folgenden prozentual dargestellten Anteile von Frauen in Leitungspositionen an Gesamtschulen beziehen sich jeweils auf die Gruppe der Leitungspersonen als Referenzwert.

Eine deutliche Steigerung des Frauenanteils ist bei den Schulleitungen zu verzeichnen. Dieser ist im Vergleich zum 2018 um 9,8 Prozentpunkte auf 48,1 Prozent gestiegen.

In der Übernahme des Amtes der stellvertretenden Schulleitung ist der Anteil von Frauen um 1,4 Prozentpunkte auf 33,3 Prozent gesunken, sodass weiterhin ein Bedarf an Frauenförderung besteht, um die Zielvorgabe von 50 Prozent im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW, § 6) und im Kontext der Unterrepräsentanz von Frauen in schulischen Leitungsämtern zu erreichen.

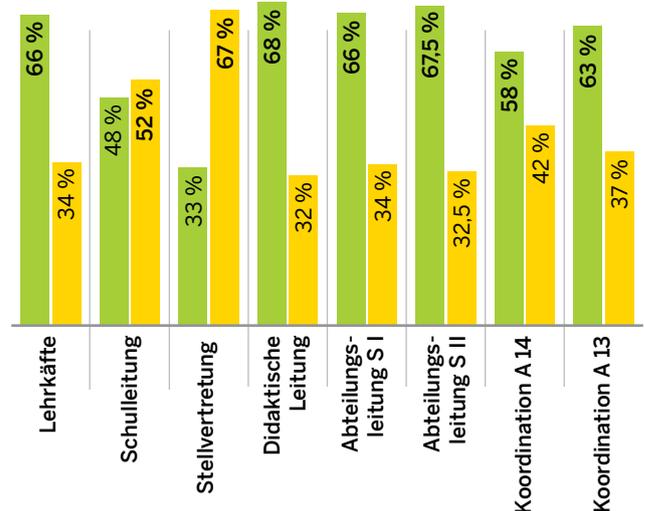
Demgegenüber stellen Frauen mit 68,3 Prozent einen hohen Anteil der Didaktischen Leitungen an Gesamtschulen, obwohl ihr Anteil um 6,7 Prozentpunkte seit 2018 gesunken ist.

Der Anteil von Frauen bei den Funktionen der Abteilungsleitungen sowohl der Sekundarstufe I als auch der Sekundarstufe II ist nahezu gleich zu den Werten von 2018 geblieben und stellt mit 65,9 bzw. 67,5 Prozent einen hohen Anteil im Vergleich zu den männlichen Abteilungsleitern dar. Die Zielvorgabe von 50 Prozent im Sinne des LGG NRW § 6 ist demnach erfüllt.

Auch wenn auf den ersten Blick der Anteil der Frauen in Führungspositionen an Gesamtschulen insgesamt höher ist als der Anteil der männlichen Kollegen, stellt dieser Wert jedoch – wird der deutlich höhere Gesamtanteil der Frauen in den Kollegien (65,6 Prozent) als Referenzwert zugrunde gelegt – eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen an Gesamtschulen dar.

Bei der Teilzeit zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zeigt sich, dass diese immer noch überwiegend von Frauen wahrgenommen wird. In der Gruppe der Teilzeit aus familienpolitischen Gründen sind Frauen zu 91 Prozent an den Gesamtschulen vertreten.

Personalstruktur in der Gesamtschule
Januar 2024



Zielsetzungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege und zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

- Leitungskräfte werden gesucht. Deshalb werden alle Personen, die sich dieser verantwortungsvollen Aufgabe stellen möchten, in ihrer Weiterentwicklung gleichermaßen unterstützt.
- Männer werden ermutigt, Familienarbeit für sich gleichwertig in Anspruch zu nehmen.
- Frauen werden weiterhin zur Übernahme von Führungspositionen ermutigt, während sie Familienarbeit leisten.
- Alle Lehrkräfte sind Vorbilder und sensibilisieren Kinder und Jugendliche für unterschiedliche Modelle der Lebensführung und der damit einhergehenden Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, sodass Vielfalt in der demokratischen Gesellschaft auch als Wahlmöglichkeit verstanden wird.

Zur Gewinnung von Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitung im Rahmen der Frauenförderung erfolgen diese gezielten Maßnahmen:

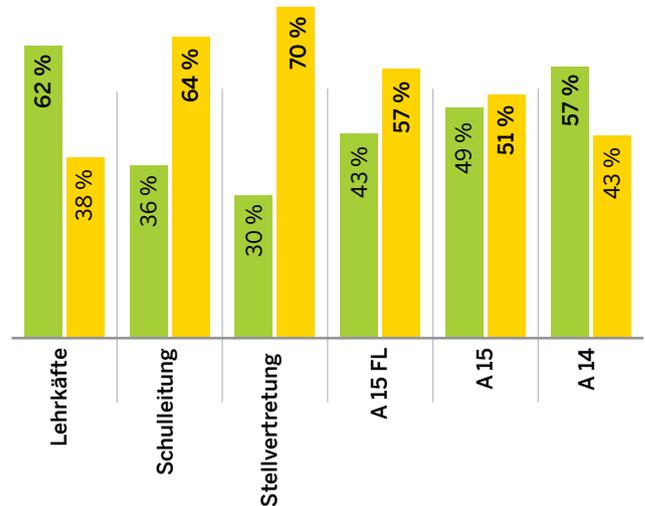
- Das Mentoring-Programm, das auf die komplexen und verantwortungsvollen Tätigkeitsfelder von Schulleitungen vorbereitet und grundlegendes, pädagogisches Führungswissen und erforderliche Kompetenzen für Leitungshandeln vermittelt, ist als Instrument zur Gewinnung von Schulleitungsnachwuchs bereits etabliert. Dieses gilt es insbesondere mit dem Fokus für das stellvertretende Amt zu bewerben. Hierbei wird für die Teilnahme an der SLQ als Personalentwicklungsinstrument sensibilisiert.
- Eine gezielte Personalentwicklung – in besonderer Verantwortung von Schulleitung und Schulaufsicht – trägt dazu bei, Frauen an Gesamtschulen auch weiterhin den Weg ins Amt der Schulleiterin sowie der stellvertretenden Schulleiterin zu ermöglichen.

2.2.2.7 Gymnasium

In der Personalstruktur an den Gymnasien findet sich weiterhin mit 62 Prozent eine hohe Repräsentanz von Frauen. Der Frauenanteil ist hier weiter um 1,4 Prozentpunkte gestiegen, jedoch besetzen am Gymnasium mehr Männer als Frauen Führungspositionen.

Beim Innehaben eines Führungsamtes von anteilig genauso viel Frauen wie Männern müssten im Verhältnis Frauen in Führungsämtern einen höheren Anteil haben. Daraus lässt sich schließen, dass nach wie vor mehr Männer als Frauen befördert werden. Positiv ist zu bewerten, dass der Anteil von Frauen in Schulleitungsämtern jedoch weiterhin gestiegen ist, bei der Schulleitung um 5,4 Prozentpunkte und bei der Stellvertretung um 1,5 Prozentpunkte.

Personalstruktur in den Gymnasien
Januar 2024



Ein Anstieg des Frauenanteils bei Fachleitungen am ZfsL (A 15 FL) um 4,7 Prozentpunkte ist ebenso zu verzeichnen. Bei den Fachleitungen zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben (A 15) ist der Frauenanteil bei 48,6 Prozent im Vergleich zu 2018 gleichgeblieben. Der Anteil von Frauen im ersten Beförderungsamt entspricht durch einen Zuwachs von 4 Prozentpunkten fast dem Anteil der Personalstruktur, er ist verhältnismäßig.

Insgesamt betrachtet erhöht sich der Frauenanteil in Führungsämtern und Leitungspositionen, das Ziel im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW, § 6) von 50 Prozent Frauen in Leitungsämtern an Gymnasien wurde jedoch nicht erreicht.

Bei der Teilzeit zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zeigt sich, dass diese immer noch überwiegend von Frauen wahrgenommen wird. In der Gruppe der Teilzeit aus familienpolitischen Gründen sind Frauen zu 90 Prozent an den Gymnasien vertreten.

Zielsetzungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege und zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

- Leitungskräfte werden gesucht. Deshalb werden alle Personen, die sich dieser verantwortungsvollen Aufgabe stellen möchten, in ihrer Weiterentwicklung gleichermaßen unterstützt.
- Männer werden ermutigt, Familienarbeit für sich gleichwertig in Anspruch zu nehmen.

- Frauen werden weiterhin zur Übernahme von Leitungspositionen ermutigt, während sie Familienarbeit leisten.
- Alle Lehrkräfte sind Vorbilder und sensibilisieren Kinder und Jugendliche für unterschiedliche Modelle der Lebensführung und der damit einhergehenden Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, sodass Vielfalt in der demokratischen Gesellschaft auch als Wahlmöglichkeit verstanden wird.

Erfreulich ist der Anstieg des Frauenanteils in allen Bereichen der Führungsämter. Jedoch werden in Führungsämtern der Erweiterten Schulleitung diese nicht zu 50 Prozent von Frauen bekleidet. Damit ist das Ziel von 50 Prozent gem. § 6 LGG NRW noch nicht erreicht, insbesondere bei dem deutlich geringer ausfallenden Männeranteil in der Beschäftigungsstruktur (vergleiche Lehrkräfte insgesamt). Zur Gewinnung von stellvertretenden Schulleitungen im Rahmen der Frauenförderung erfolgen diese gezielten Maßnahmen:

- Das Mentoring-Programm, das auf die komplexen und verantwortungsvollen Tätigkeitsfelder von Schulleitungen vorbereitet und grundlegendes, pädagogisches Führungswissen und erforderliche Kompetenzen für Leitungshandeln vermittelt, ist als Instrument zur Gewinnung von Schulleitungsnachwuchs bereits etabliert. Dieses gilt es insbesondere mit dem Fokus für das stellvertretende Amt zu bewerben. Hierbei wird für die Teilnahme an der SLQ als Personalentwicklungsinstrument sensibilisiert.
- Die Besetzung und Ausführung von Funktionsstellen bei Teilzeitbeschäftigung muss selbstverständlich sein und in der Tätigkeitsbeschreibung dem Teilzeitumfang entsprechen. Der Ausbau von Teamstrukturen und das Aufzeigen von flexiblen Möglichkeiten zur Ausübung des Amtes im Zusammenspiel mit dem Kollegium gilt es zu fördern.

Die Übertragung einzelner Schulleitungsaufgaben mit Begleitung durch die Schulleitung kann hilfreich sein, einen Einblick in die Arbeit einer Stellvertretung zu gewinnen und die Attraktivität für ein Amt mit einem Schwerpunkt in der Verwaltung und Organisation zu stärken.

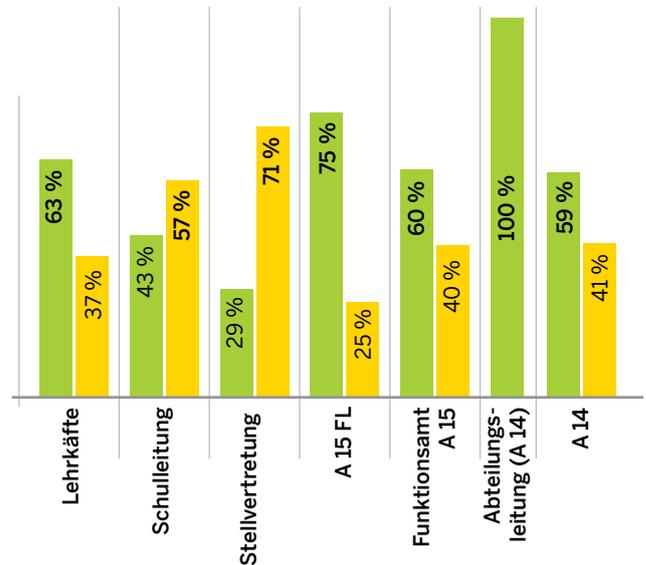
- Eine gezielte Personalentwicklung – in besonderer Verantwortung von Schulleitung und Schulaufsicht – trägt dazu bei, Frauen an Gymnasien auch über das erste Beförderungsjahr hinaus weiterhin den Weg in Ämter der (erweiterten) Schulleitung zu ebnen.

2.2.2.8 Weiterbildungskolleg

In der Personalstruktur an den Weiterbildungskollegs findet sich mit 63 Prozent weiterhin eine hohe Repräsentanz von Frauen. Der Frauenanteil ist hier weiter um 3,0 Prozentpunkte gestiegen.

Jedoch besetzen am Weiterbildungskolleg deutlich mehr Männer als Frauen Leitungspositionen. In Funktionsämtern (Koordination, didaktische Leitung) und bei den Fachleitungen am ZfsL (A15 FL) ist der Frauenanteil sehr hoch, er entspricht bzw. übersteigt den Anteil von Frauen in der Beschäftigungsstruktur. Frauen sind am Weiterbildungskolleg also in Führungsämtern der erweiterten Schulleitung deutlich vertreten, nicht aber in Leitungsämtern.

**Personalstruktur in den
Weiterbildungskollegs**
Januar 2024



Insgesamt betrachtet erhöht sich der Frauenanteil in der Leitungspositionen Schulleitung, nimmt aber gleichzeitig bei der stellvertretenden Schulleitung stark ab, sodass insgesamt weniger Frauen am Weiterbildungskolleg in Leitungsämtern und Führungspositionen zu verzeichnen sind, das Ziel im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW, § 6) von 50 Prozent Frauen in Leitungsämtern am Weiterbildungskolleg wurde nicht erreicht.

Bei der Teilzeit zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zeigt sich, dass diese immer noch überwiegend von Frauen wahrgenommen wird. In der Gruppe der Teilzeit aus familienpolitischen Gründen sind Frauen zu 89,4 Prozent an den Weiterbildungskollegs vertreten.

Zielsetzungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege und zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

- Leitungskräfte werden gesucht. Deshalb werden alle Personen, die sich dieser verantwortungsvollen Aufgabe stellen möchten, in ihrer Weiterentwicklung gleichermaßen unterstützt.
- Männer werden ermutigt, Familienarbeit für sich gleichwertig in Anspruch zu nehmen.
- Frauen werden weiterhin zur Übernahme von Leitungspositionen ermutigt, während sie Familienarbeit leisten.
- Alle Lehrkräfte sind Vorbilder und sensibilisieren die Lernenden für unterschiedliche Modelle der Lebensführung und der damit einhergehenden Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, sodass Vielfalt in der demokratischen Gesellschaft auch als Wahlmöglichkeit verstanden wird.

Erfreulich ist der Anstieg des Frauenanteils im Bereich der Führungsämter. Jedoch werden die Leitungsämter von deutlich mehr Männern bekleidet. Damit ist das Ziel von 50 Prozent gem. § 6 LGG NRW noch nicht erreicht, insbesondere bei dem deutlich geringer ausfallenden Männeranteil in der Beschäftigungsstruktur (vgl. Lehrkräfte insgesamt). Zur Gewinnung von stellvertretenden Schulleitungen im Rahmen der Frauenförderung erfolgen diese gezielten Maßnahmen:

- Das Mentoring-Programm, das auf die komplexen und verantwortungsvollen Tätigkeitsfelder von Schulleitungen vorbereitet und grundlegendes, pädagogisches Führungswissen und erforderliche Kompetenzen für Leitungshandeln vermittelt, ist als Instrument zur Gewinnung von Schulleitungsnachwuchs bereits etabliert. Dieses gilt es insbesondere mit dem Fokus für das stellvertretende Amt zu bewerben. Hierbei wird für die Teilnahme an der SLQ als Personalentwicklungsinstrument sensibilisiert.
- Die Besetzung und Ausführung von Funktionsstellen bei Teilzeitbeschäftigung muss selbstverständlich sein und in der Tätigkeitsbeschreibung dem Teilzeitumfang entsprechen. Der Ausbau von Teamstrukturen und das Aufzeigen von flexiblen Möglichkeiten zur Ausübung des Amtes im Zusammenspiel mit dem Kollegium gilt es zu fördern.

Die Übertragung einzelner Schulleitungsaufgaben mit Begleitung durch die Schulleitung kann hilfreich sein, einen Einblick in die Arbeit einer Stellvertretung zu gewinnen und die Attraktivität für ein Amt mit einem Schwerpunkt in der Verwaltung und Organisation zu stärken.

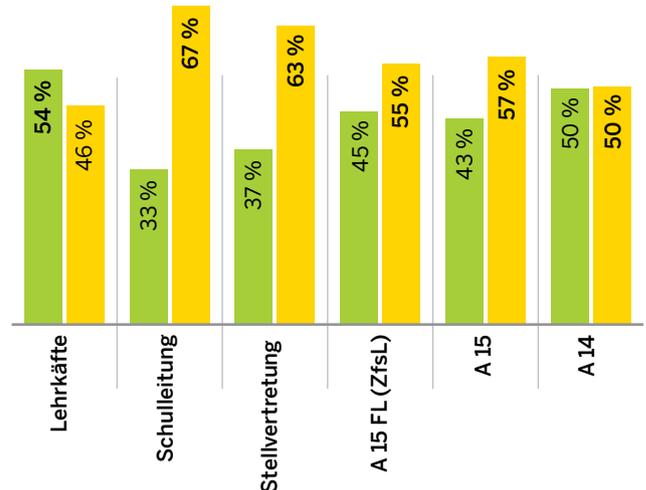
- Eine gezielte Personalentwicklung – in besonderer Verantwortung von Schulleitung und Schulaufsicht – trägt dazu bei, Frauen an Weiterbildungskollegs auch über das erste Beförderungsamt hinaus weiterhin den Weg in Ämter der (erweiterten) Schulleitung zu ebnen.

2.2.2.9 Berufskolleg

An Berufskollegs hat sich die Anzahl der Lehrkräfte insgesamt erhöht, dabei ist der Anteil der Frauen im Vergleich zum Jahr 2018 um 2 Prozent gestiegen.

Bei den Beförderungs- und Leitungsämtern A 14, A 15, A 15 (ZfsL) und A 16 zeigt sich grundsätzlich ein Anstieg des Frauenanteils. Eine deutlich positive Entwicklung ist bei der Schulleitungsposition an Berufskollegs zu verzeichnen, hier ist ein Anstieg des Frauenanteils von 14 Prozentpunkten erfolgt. In der Funktion A 15 ist eine Steigerung von 5,8 Prozentpunkten zu erkennen. Im ersten Beförderungsamt A 14 ist eine leichte Erhöhung um 2,7 Prozentpunkte zu verzeichnen.

Personalstruktur in den Berufskollegs
Januar 2024



Zunächst auffällig zeigt sich hingegen ein Rückgang bei den stellvertretenden Schulleiterinnen A 15 (V) mit (-) 8,7 Prozentpunkten. Im Vergleich zum Jahr 2018 ist der Frauenanteil in diesem Amt gesunken. Hier sind stellvertretende Schulleiterinnen in das Amt der Schulleitung gewechselt. Des Weiteren sind Stellvertreterinnen aus der Bezirksregierung Arnsberg in andere Regierungsbezirke gewechselt und haben dort ein Leitungsamt übernommen.

Vom Jahr 2018 ausgehend sind fünf weibliche Lehrkräfte, die an dem Mentoring-Programm teilgenommen haben, in das Leitungsamt A 16 gewechselt. Als effizientes Personalentwicklungsinstrument hat das Mentoring-Programm mit dazu beigetragen, die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsämtern weiter abzubauen.

In den Beförderungsämtern A 10 und A 11 für Werkstattehrkräfte ist der Frauenanteil nach der Datenerhebung ab dem Jahr 2019 insgesamt geringer. Im Beförderungsamt A 10 liegt der Frauenanteil bei 42,9 Prozent, im Beförderungsamt A 11 bei 36,1 Prozent. Der geringere Frauenanteil erklärt sich u. a. durch den vermehrten Einsatz von Lehrkräften in den technisch ausgerichteten Berufsfeldern. In den Fachbereichen Gesundheit/Soziales, Ernährungs- und Versorgungsmanagement sind im Vergleich weniger Werkstattehrkräfte vertreten, hier ist der Frauenanteil höher.

Die Beförderungsmöglichkeiten von Werkstattehrkräften haben keine Auswirkungen auf den Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen.

Deutliche Anstiege lassen sich an der Schulform Berufskolleg in den Ämtern A 14, A 15 und A 15 FL (ZfsL) verzeichnen. Insbesondere im Leitungsamt der Schulleitung (A 16) hat

sich im Vergleich zum Jahr 2018 erfreulicherweise eine Verdoppelung der Anzahl der Frauen in diesem Amt ergeben.

Auf der Ebene der Schulleitung zeigt sich ein Frauenanteil von gesamt 32,6 Prozent. Die Zielvorgaben von 50 Prozent sind im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW, § 6) und im Kontext der Unterrepräsentanz von Frauen in schulischen Leitungsämtern noch nicht erreicht, damit besteht weiterhin Bedarf an Frauenförderung.

Im Hinblick auf die Gesamtbeschäftigungsstruktur in der Schulform Berufskolleg liegt der Frauenanteil bei den Lehrkräften bei 53,8 Prozent. Im ersten Beförderungsamte sowie in den weiteren Funktions- und Leitungsämtern liegen die Werte insgesamt jedoch weiterhin unter 50 Prozent des Frauenanteils, wenn auch positive Entwicklungen zu verzeichnen sind.

Beim Thema Teilzeit aus familienpolitischen Gründen zeigt sich, dass Frauen mit einem deutlich höheren Anteil vertreten sind. Sie arbeiten in der Gruppe der Lehrkräfte, die familienpolitische Teilzeit in Anspruch nehmen zu 87,8 Prozent in Teilzeit mit Betreuungspflichten und zu 94,3 Prozent in Elternzeit.

Die Wahrnehmung von Familienarbeit liegt immer noch vorrangig bei den Frauen, somit kann davon ausgegangen werden, dass sich Frauen weniger auf weitere Beförderungsamter bewerben.

Teilzeit aus familienpolitischen Gründen von Frauen darf grundsätzlich kein Ausschlusskriterium für die Wahrnehmung von Aufgaben und Funktionen sein.

Die Tätigkeitsbeschreibung muss dem Teilzeitumfang entsprechen. Tatsache ist, dass eine Teilzeitbeschäftigung kein Hinderungsgrund für Besetzung und Ausführung von Funktionsstellen darstellt.

Es zeigt sich, dass im Rahmen der Personalentwicklung und Fortbildung weiterhin Maßnahmen erforderlich sein werden, um Frauen an Berufskollegs auf dem Weg in Funktions- und Leitungsämtern zu unterstützen. Frauenförderung ist als fester Bestandteil der Personalentwicklung, insbesondere in Verantwortung von Schulaufsicht und Schulleitung gesetzt.

Schulische Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege dienen in den Schulen als unterstützende Maßnahme, wobei die Sicherung der Unterrichtsversorgung gegeben sein muss.

Zielsetzungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege und zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

- Führungskräfte werden gesucht. Deshalb werden alle Personen, die sich dieser verantwortungsvollen Aufgabe stellen möchten, in ihrer Weiterentwicklung gleichermaßen unterstützt.
- Erfahrene Schulleitungen der Berufskollegs engagieren sich als Mentees im Mentoring-Programm und unterstützen Lehrkräfte mit Leitungsinteresse. Zudem führen sie frühzeitiger mit Frauen Personalentwicklungsgespräche zur Karriereplanung durch, um sie zu ermutigen, sich auf Beförderungs- und Schulleitungsstellen zu bewerben.
- Männer werden ermutigt, Familienarbeit für sich gleichwertig in Anspruch zu nehmen.
- Frauen werden weiterhin zur Übernahme von Führungspositionen ermutigt, während sie Familienarbeit leisten.
- Alle Lehrkräfte sind Vorbilder und sensibilisieren die Lernenden für unterschiedliche Modelle der Lebensführung und der damit einhergehenden Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, sodass Vielfalt in der demokratischen Gesellschaft auch als Wahlmöglichkeit verstanden wird.
- Das Mentoring-Programm, das auf die komplexen und verantwortungsvollen Tätigkeitsfelder von Schulleitungen vorbereitet und grundlegendes, pädagogisches Führungswissen und erforderliche Kompetenzen für Leitungshandeln vermittelt, ist als Instrument zur Gewinnung von Schulleitungsnachwuchs bereits etabliert. Dieses gilt es insbesondere mit dem Fokus für das stellvertretende Amt zu bewerben. Hierbei wird für die Teilnahme an der SLQ als Personalentwicklungsinstrument sensibilisiert. Als Instrument der Selbstvergewisserung und Ermutigung kann das Mentoring-Programm zur Entscheidung der Frauen auf dem Weg zur Schulleitung beigetragen.
- Eine gezielte Personalentwicklung – in besonderer Verantwortung von Schulleitung und Schulaufsicht – trägt dazu bei, Frauen an Berufskollegs auch über das erste Beförderungsamt hinaus weiterhin den Weg in Ämter der (erweiterten) Schulleitung zu ebnen.

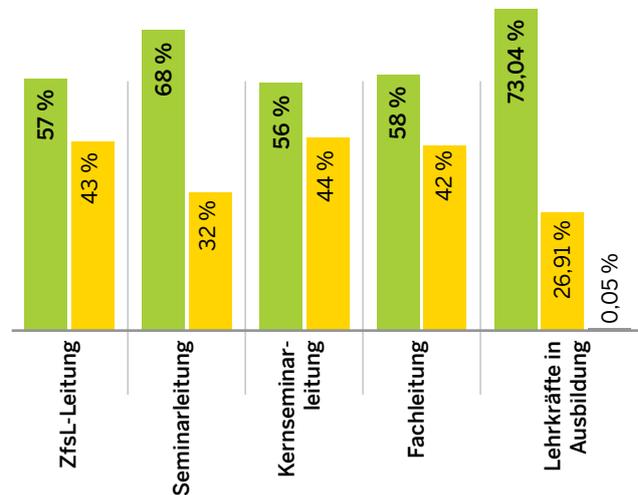
Mittel- und langfristige Personalentwicklungsmaßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen zeigen eine positive Entwicklung an der Schulform Berufskolleg und tragen zur Förderung weiblicher Nachwuchskräfte bei.

2.2.2.10 Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung

Während im Jahr 2018 der Frauenanteil bei den ZfsL- und Kernseminarleitungen noch unter 50 Prozent lag, liegt er inzwischen in allen Beförderungs- und Funktionsämtern über 50 Prozent. Bei den Kernseminar- und ZfsL-Leitungen entspricht der Frauenanteil etwa dem Anteil an Frauen in Fachleitungspositionen, bei den Seminarleitungen liegt er deutlich höher.

Es zeigt sich, dass der Frauenanteil bei den Lehrkräften in Ausbildung weiter zunimmt. Im Januar 2024 sind fast drei Viertel der Lehrkräfte in Ausbildung Frauen.

Personalstruktur am ZfsL
Januar 2024



2.3 Geschlechtersensible Bildung

Geschlechtersensible Bildung hat die Prävention und den Abbau von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen in der Schule zum Ziel. Sie bereitet die Lernenden auf ein gleichberechtigtes und selbstbestimmtes Leben und auf ein aktives Eintreten für die Gleichstellung der Geschlechter vor.

Der verbindliche Auftrag des [Grundgesetzes](#) (Artikel 3 Abs. 2 GG) und des [Schulgesetzes NRW](#) (§2 Abs. 7 SchulG NRW), die tatsächliche Gleichberechtigung der Geschlechter zu fördern und bestehende Nachteile abzubauen, bildet die Grundlage, die in den [Leitlinien zur Sicherung von Chancengleichheit durch geschlechtersensible schulische Bildung und Erziehung \[PDF\]](#) (Deutschland, 2016) der Kultusministerkonferenz weiter konkretisiert wird. Demnach sind geschlechtersensible Bildung und Erziehung nicht nur eine gesellschaftliche, sondern auch eine schulische Aufgabe, die wesentlich zur Schulqualität beiträgt und daher auch im [Referenzrahmen Schulqualität \[PDF\]](#) (Nordrhein-Westfalen, 2020) verankert ist.

Mitglieder einer Schulgemeinschaft mit internationaler Familiengeschichte bringen hierbei durch ihre vielfältigen bikulturellen Identitäten und multilingualen Kompetenzen transnationale Perspektiven ein, die für ein gleichberechtigtes Zusammenleben von besonderer Bedeutung sind.

In der Bezirksregierung Arnsberg gibt es viele Ansätze, um die geschlechtersensible Bildung in der Schule zu verankern. Allen gemeinsam ist das Ziel, die Notwendigkeit der Umsetzung als Querschnittsaufgabe und damit ihre Relevanz für die Schulentwicklungsplanung zu verdeutlichen. Neben der Thematisierung noch bestehender Stereotype und Vorbehalte in der Gesellschaft wird das Thema „geschlechtersensible Bildung“ bei den regelmäßig stattfindenden Dienstbesprechungen der AfG und auch auf Schulleitungsdienstbesprechungen aufgegriffen. An konkreten Beispielen, wie der klischeehaften Darstellung der Geschlechterbilder in Schulbüchern und Unterrichtsmedien, werden AfG und Schulleitungen für die Bedeutung dieser schulischen, fächerübergreifenden Aufgabe sensibilisiert. Gleichzeitig werden ihnen geeignete Unterstützungsmaterialien für die Umsetzung vorgestellt.

Ein zentrales Dokument für die Entwicklung und Stärkung von Haltungen in Bezug auf die Gleichberechtigung der Geschlechter bietet die [Pädagogische Orientierung für eine geschlechtersensible Bildung an Schulen in Nordrhein-Westfalen](#) (Nordrhein-Westfalen, 2021). Ausgehend von impliziten und expliziten Ansätzen für geeignete Strategien und Vorgehensweisen werden in diesem Dokument Impulse für den Unterricht, für weitere schulische Handlungsfelder und für eine geschlechtersensible Schulentwicklung gesetzt.

Neben dieser umfangreichen Handreichung gibt es auch konkrete Angebote für Schulen:

- Das Antidiskriminierungsprogramm [„Schule der Vielfalt“](#) bietet ein Netzwerk für Schulen, die sich „gegen Homo- und Transphobie und mehr für die Akzeptanz von unterschiedlichen Lebensweisen“ einsetzen wollen. Neben der Vernetzung der Schulen wird Projektschulen auch ein Fortbildungsprogramm angeboten.
- Entsprechend des [Runderlasses vom 15.12.2022](#) als Ergänzung zu BASS 20-22 Nr. 8 bietet die **Lehrkräftefortbildung** der Bezirksregierung Arnsberg die Angebote „Gender und Diversität von Schule und Unterricht“ sowie Angebote zur „Queerer Pädagogik und Diversität“. Aktuelle Angebote finden Sie auf der Internetseite für [Fort- und Weiterbildung für das Schulpersonal](#).
- Die **Medienberatenden** im Regierungsbezirk Arnsberg begleiten Schulen in allen Fragen der Medienkonzeptentwicklung und der digitalisierungsbezogenen Schul- und Unterrichtsentwicklung. Für sie ist es selbstverständlich, Schulen auch in diesem Zusammenhang zum Umgang mit Geschlechterstereotypen und Rollenbildern in digitalen Medien zu beraten, die häufig auch eine Bedeutung für die berufliche Orientierung der Jugendlichen spielen. Das wichtige Thema „Sicherheit und Respekt im digitalen Raum“ wird von ihnen zurzeit in einer Arbeitsgruppe mit Unterstützung der Landesanstalt für Medien NRW aufbereitet, um Schulen gezielte Hinweise zu Angeboten und zur Umsetzung von Konzepten gegen Cybergrooming, Cybermobbing und Sexting sowie im Netz verbreitete homophobe oder diskriminierende Darstellungen zu geben.
- In der **Lehrkräfteausbildung** bietet die „Leitlinie Vielfalt“, die sich durch alle fünf Handlungsfelder des [Kerncurriculums](#) zieht, Impulse für das Lehrkräftehandeln. Dabei ist „Vielfalt in ihrer Mehrdimensionalität von genderspezifischen, kulturellen und sprachlichen Aspekten bis hin zu Diversitätsmerkmalen wie unter anderem behinderungsspezifischen Bedürfnissen (im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention)“ (Nordrhein-Westfalen, 2021) zu verstehen.

Die Landesstelle Schulische Integration (Dezernat 40 der Bezirksregierung Arnsberg) ermöglicht unter anderem durch das Eltern- und Mitwirkungsprogramm [„Rucksack Schule“](#), das Stipendienprogramm [„START in NRW“](#) oder den Mediationsansatz [„Vast Vasteste – Hand in Hand in NRW“](#) eine gezielte Kompetenzförderung für ein gleichberechtigtes und selbstbestimmtes Leben sowie eine geschlechtersensible Bildung.



GLEICH-STELLUNG IST



selbstbestimmte Lebensgestaltung
Gleichberechtigung
Akzeptanz vielfältiger Lebensentwürfe
Sprache
Lebensentwürfe
Entwicklung eines positiven Geschlechtergerechten
Verminderung einer geschlechtergerechten
Geschlechteridentität
Individuelle Potenziale freientfalten
Leben

2.4 Öffentlichkeitsarbeit

Gleichstellung und Geschlechtersensibilität stellen relevante Aufgaben für alle pädagogischen Mitarbeitenden an Schulen und Zentren für schulische Lehrerausbildung dar. Die strukturelle Verankerung dieser Aufgaben erfolgt durch Gleichstellungsbeauftragte in den Dezernaten der Bezirksregierung und an den Schulämtern sowie deren Vertreterinnen vor Ort, den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen, des Weiteren durch die Fachberaterinnen des Büros Gleichstellung in der Bezirksregierung.

Konkret geht es bei der Arbeit der oben genannten Personen darum, das Bewusstsein für Gleichstellungsfragen an Dienststellen des Landes im Bildungssektor zu stärken und geeignete Maßnahmen für die Umsetzung zu treffen. Die folgenden Veröffentlichungen und Austauschmöglichkeiten stellen Informationen zu rechtlichen Grundsätzen und Maßnahmen der Schulabteilung in strukturierter Form als Unterstützung für diese Arbeit dar.

Sie richten sich

- allgemein an interessierte Personen,
- an Mitarbeitende der Schulabteilung,
- an Verantwortliche – besonders in leitender Funktion – an Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung,
- an Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen,
- an alle Lehrkräfte.

2.4.1 Gleichstellungsangelegenheiten auf der Internetseite der Bezirksregierung Arnsberg

Alle relevanten [Informationen zu Gleichstellungsangelegenheiten](#) sowie die Kontaktdaten der Gleichstellungsbeauftragten und der Fachberaterinnen des Büros Gleichstellung sind öffentlich auf der Internetseite der Bezirksregierung Arnsberg zugänglich. Sie dienen allen Interessierten als Unterstützung für die Arbeit an Gleichstellungsangelegenheiten.

2.4.2 Gleichstellungsplan für die Schulabteilung der Bezirksregierung Arnsberg

Der Gleichstellungsplan für die Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung des Regierungsbezirks Arnsberg informiert für einen Zeitraum von fünf Jahren, im aktuellen Fall für die Jahre 2024–2029, über die personelle Entwicklung an den Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung der Bezirksregierung Arnsberg mit

dem Fokus auf Gleichstellung von Frauen und Männern sowie auf geschlechtersensible Bildung in NRW. Des Weiteren gibt der Gleichstellungsplan Auskunft über die gemäß gesetzlicher Vorgaben gegebenen Ziele zum Erreichen der Gleichstellung von männlichen und weiblichen Mitarbeitenden im Landesdienst an Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung sowie die Entwicklung seit dem vorangegangenen Zeitraum des letzten [Gleichstellungsplans der Schulabteilung Arnsberg](#). Ziel des regelmäßig veröffentlichten Gleichstellungsplans für die Schulabteilung ist ein planvolles Vorgehen hinsichtlich Gleichstellungsfragen und Fragen der Geschlechtersensibilität.

2.4.3 Plakatausstellung Geschlechtersensible Bildung

Fragen und Informationen zur geschlechtersensiblen Bildung sind in einer aktuellen Plakatausstellung im Erdgeschoss der Schulabteilung der Bezirksregierung Arnsberg, (Laurentiusstraße 1, 59821 Arnsberg) zu sehen. In dieser sechsteiligen Plakatserie werden verschiedene Aspekte des Themas Geschlechtersensibilität vorgestellt.

Teil 1: „Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache“

Teil 2: „Akzeptanz vielfältiger Lebensentwürfe“

Teil 3: „Entwicklung einer positiven Geschlechteridentität“

Teil 4: „Gleichberechtigung der Geschlechter leben“

Teil 5: „Selbstbestimmte Lebensgestaltung“

Teil 6: „Individuelle Potenziale frei entfalten“

Die Ausstellung bietet neben Informationen und Zitaten auch kurzweilige Videos, die per QR-Code abrufbar sind. Alternativ kann die [Plakatausstellung des Büro Gleichstellung](#) in einzelnen PDF-Dateien heruntergeladen werden.

2.4.4 Newsletter AfG

In regelmäßigen Abständen werden aktuelle Informationen an die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen sowie die Hauptdezernentinnen und -dezernenten der Dezernate in Form eines Newsletters versandt.

Die AfG kann die Schulleitung und das Kollegium über die Inhalte des Newsletters informieren.

2.4.5 AfG-Lounge und AfG-Forum

Zur Vernetzung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen steht in regelmäßigen Abständen die digitale Austauschplattform „AfG-Lounge“ zur Verfügung. Bei konkreten Beratungsanlässen, die eine rechtliche Klärung erfordern, stellt die AfG-Lounge eine Möglichkeit für Austausch und Klärung durch die juristische Ansprechperson der Gleichstellungsbeauftragten der Bezirksregierung Arnsberg dar. Der geschützte Bereich des AfG-Forums stellt Kontaktdaten und Protokolle der Dienstbesprechungen für Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen zur Verfügung.

Hinweis zur Verwendung von geschlechtergerechter Sprache an Schule und ZfsL für Veröffentlichungen an Schule und ZfsL

Der Rat der deutschen Rechtschreibung bekräftigt in seiner Sitzung am 26.03.2021 seine Auffassung, dass allen Menschen mit geschlechtergerechter Sprache begegnet werden soll und sie sensibel angesprochen werden sollen. Dies ist allerdings eine gesellschaftliche und gesellschaftspolitische Aufgabe, die nicht allein mit orthografischen Regeln und Änderungen der Rechtschreibung gelöst werden kann. „[...] Der Rat hat vor diesem Hintergrund die Aufnahme von Asterisk (Gender-Stern), Unterstrich (Gender-Gap), Doppelpunkt oder anderen verkürzten Formen zur Kennzeichnung mehrgeschlechtlicher Bezeichnungen im Wortinnern in das Amtliche Regelwerk der deutschen Rechtschreibung zu diesem Zeitpunkt nicht empfohlen.“ Rat für deutsche Rechtschreibung

Ergänzend bezeichnet der [Rat der deutschen Rechtschreibung](#) in seinem Beschluss vom 14.07.2023 „Doppelpunkt“, „Asterisk“ oder „Unterstrich“ zur Kennzeichnung aller Geschlechtsidentitäten als Sonderzeichen, die ähnlich in die korrekte Orthografie eingreifen, wie Satz- bzw. Wortzeichen ¹⁸, deren wortinterne Verwendung im Amtlichen Regelwerk beschrieben wird. „Die Entwicklung des Gesamtbereichs ist noch nicht abgeschlossen und wird vom Rat für deutsche Rechtschreibung weiter beobachtet werden.“ ¹⁹

Für Schulen gilt die Vorgabe des [§ 4 Landesgleichstellungsgesetz](#), die besagt, dass eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden ist. Für die Amts- und Rechtssprache wird diese Vorgabe durch einen Gemeinsamen [Runderlass des Justizministeriums, des Ministerpräsidenten und aller Landesministerien vom 24.03.1993](#) (siehe die Anlage unten auf der Seite) konkretisiert, der besagt, dass nach Möglichkeit geschlechtsneutrale Formulierungen sowie – falls diese nicht gefunden werden können – voll ausgeschriebene Paarformeln (weiblich und männlich) verwendet werden sollen.

¹⁸ zum Beispiel wortinterne Klammer, Apostroph, Bindestrich, Anführungszeichen

¹⁹ siehe [Amtliches Regelwerk der deutschen Rechtschreibung: Ergänzungspassus Sonderzeichen des Rats für deutsche Rechtschreibung \[PDF\]](#)

3 Ziele



Alle hier genannten Maßnahmen ergeben sich aus den vorangegangenen Kapiteln. Eine schulformübergreifende Evaluation zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2024–2029 unter Einbeziehung der AfG und der Schulleitungen ist unerlässlich. Diese wird neu nach den im aktuellen Gleichstellungsplan ausgewiesenen Zielen ausgerichtet.

3.1 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

Teilziel: Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

Maßnahmen:

- Jede Schule verfügt über ein Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege und schreibt es fort. Dies ermöglicht einen familienfreundlichen Einsatz der Lehrkräfte, ohne das System Schule zu vernachlässigen.
- Das Konzept berücksichtigt alle Lehrkräfte mit Betreuungspflichten in Voll- und Teilzeit.

3.2 Personalentwicklung

Teilziel: Förderung von Frauen zur Übernahme von Leitungspositionen bzw. Funktionsämtern

Maßnahmen:

- gezielte Ansprache von Frauen zur Übernahme von Leitungspositionen
- Fortbildungen (SLQ, Orientierungs-FB, Mentoring)

Teilziel: Ermöglichung der Übernahme von Funktions- oder Leitungsaufgaben auch in Teilzeit

Maßnahmen:

- Aufteilung des Stundendeputats zwischen Funktionsamt und Unterrichtsverpflichtung, sodass der Schwerpunkt bei der Ermöglichung der Ausübung der Leitungsfunktion liegt.
- Damit perspektivisch mehr Leitungspersonal auch in Teilzeit gewonnen werden kann, ist es notwendig, über weitere Erkenntnisquellen an den Schnittstellen zu möglichen beruflichen Veränderungen in Form unterschiedlicher Evaluationen nachzudenken.

3.3 Geschlechtersensible Bildung

Teilziel: Geschlechtersensible Bildung als Querschnitts-Aufgabe in ihrer Bedeutung für Schul- und Unterrichtsentwicklung stärken

Maßnahmen:

- Implementation der „Pädagogische Orientierung für eine geschlechtersensible Bildung an Schulen in Nordrhein-Westfalen“
- Fortbildungen lt. Fortbildungserlass zu geschlechtersensibler Bildung
- Gewaltprävention
- Medienbildung

Teilziel: Entwicklung und Stärkung von Haltungen in Bezug auf Gleichberechtigung der Geschlechter

Maßnahmen:

- Thematisierung auf den Schulleitungsdienstbesprechungen mit den Hinweisen auf die entsprechenden Unterstützungsmaterialien
- Thematisierung auf den Dienstbesprechungen für die AfG

3.4 Öffentlichkeitsarbeit

Teilziel: Sensibilisierung für den Ist-Stand und Entwicklungsbedarfe bezogen auf alle Gleichstellungsangelegenheiten an Schule und Zsfl

Maßnahmen:

- Veröffentlichung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans auf der Website der Bezirksregierung Arnsberg
- Druckexemplare im Büro Gleichstellung und bei allen GB vorhanden

Teilziel: Informationen und Unterstützung in Bezug auf Gleichstellung und geschlechtersensible Bildung zur Verfügung stellen

Maßnahmen:

- Veröffentlichung von gleichstellungsrelevanten Unterstützungsmaterialien
 - auf der Homepage der BRA und im Forum
 - in regelmäßigen Newslettern an die AfG
- Beratung durch Büro Gleichstellung in Rücksprache mit jeweiliger GB und ggf. juristischer Ansprechperson
- Plakatausstellung zu geschlechtersensibler Bildung

4 Anhang



4.1 Personalentwicklung: Datenanalyse

4.1.1 Gesamtübersicht über den Frauenanteil in den einzelnen Schulformen im Regierungsbezirk Arnsberg

Übersicht über die Anzahl der Schulen im gemessenen Zeitraum

Zeitraum	GS	FS	HS	RS	SK	PS	GE	GY	BK	WBK
August 2021	566	107	45	87	35	1	60	128	74	10
Januar 2024	554	93	40	72	31	1	57	104	49	7

Übersicht über den Frauenanteil im Dezember 2018

Personenkreis	GS	FS	HS	RS	SK	PS	GE	GY	BK	WBK
Lehrkräfte gesamt	9479	3199	1592	2809	1806		4671	6604	4880	377
davon Frauen	8555	2483	1080	1933	1236		2986	3991	2526	225
Frauenanteil in %	90,6	77,6	67,8	67,6	68,4		64,7	60,4	51,8	59,7

Übersicht über den Frauenanteil im Januar 2024

Personenkreis	GS	FS	HS	RS	SK	PS	GE	GY	BK	WBK
Lehrkräfte gesamt	11462	3543	1512	3072	1845	61	5630	6817	5027	298
davon Frauen	10225	2824	1066	2127	1276	47	3691	4212	2706	187
Frauenanteil in %	89,5	79,7	70,5	69,2	69,1	77,0	65,6	61,8	53,8	62,7

4.1.2 Teilzeitbeschäftigte mit Betreuungspflichten aller Schulformen im Regierungsbezirk Arnsberg

Übersicht über den Frauenanteil unter Teilzeitbeschäftigten im Dezember 2018

Personenkreis	GS	FS	HS	RS	SK	PS	GE	GY	BK	WBK
Teilzeitbeschäftigte gesamt	2796	685	176	481	249		576	1306	643	48
davon Frauen	2777	658	168	458	241		534	1192	590	43
Frauenanteil in %	99,3	96,0	95,4	95,2	96,8		92,7	91,3	91,7	89,5

Übersicht über den Frauenanteil unter Teilzeitbeschäftigten aus familienpolitischen Gründen bzw. Elternzeit im Januar 2024

Personenkreis	GS	FS	HS	RS	SK	PS	GE	GY	BK	WBK
Teilzeitbeschäftigte gesamt	3357	849	193	542	350	13	922	1717	823	47
davon Frauen	3313	802	182	509	335	13	839	1545	727	42
Frauenanteil in %	98,7	94,5	94,3	93,9	95,7	100,0	91,0	90,0	88,3	89,4

Übersicht über den Frauenanteil unter Teilzeitbeschäftigten in sonstiger Teilzeit im Januar 2024 (sonstige Teilzeit wurde in 2018 nicht ermittelt)

Personenkreis	GS	FS	HS	RS	SK	PS	GE	GY	BK	WBK
Teilzeitbeschäftigte gesamt	2351	578	158	419	227	12	580	839	568	41
davon Frauen	2087	473	123	315	162	9	418	590	388	28
Frauenanteil in %	88,8	81,8	77,8	75,2	71,4	75,0	72,1	70,3	68,3	68,3

4.1.3 Personalstruktur aller Schulformen im Regierungsbezirk Arnsberg in Vollzeit und Teilzeit

Januar 2024 – weiblich

Schulform	VZ	TZ fam.	TZ EZ	TZ sonstige
GS	4915	2914	399	2087
FÖ	1555	709	93	473
HS	761	163	19	123
RS	1308	464	45	315
SK/PS	804	293	55	171
GE	2439	740	99	418
GY	2107	1332	213	590
WBK	117	37	5	28
BK	1593	661	66	388

Januar 2024 – männlich

Schulform	VZ	TZ fam.	TZ EZ	TZ sonstige
GS	899	36	8	264
FÖ	567	45	2	105
HS	401	10	1	35
RS	808	31	2	104
SK/PS	500	11	4	68
GE	1695	71	12	162
GY	2191	154	18	249
WBK	93	5	0	13
BK	2045	92	4	180

4.1.4 Frauenanteil in Leitungsmännern aller Schulformen im Regierungsbezirk Arnsberg

Übersicht über den Frauenanteil in Leitungsmännern im Dezember 2018

Personenkreis	GS	FS	HS	RS	SK	PS	GE	GY	BK	WBK
Schulleiterinnen	412	49	16	43	14	1	18	31	8	3
Anteil in %	80,3	56,3	39,0	57,3	45,2	100,0	35,3	31,0	18,6	37,5
Stellvertreterinnen	263	40	15	33	17	1	16	24	21	4
Anteil in %	87,3	54,1	51,7	44,6	54,8	100,0	34,0	28,6	45,7	57,1

Übersicht über den Frauenanteil in Leitungsmännern im Januar 2024

Personenkreis	GS	FS	HS	RS	SK	PS	GE	GY	BK	WBK
Schulleiterinnen	419	54	13	40	15	1	26	36	16	3
Anteil in %	82	63,5	33,3	62,5	53,6	100,0	48,1	36,4	32,6	42,9
Stellvertreterinnen	386	45	23	32	17	1	16	28	17	2
Anteil in %	85,8	64,3	74,2	47,8	65,4	100,0	33,3	30,1	37,0	33,3

Übersicht über den Frauenanteil in Leitungsmätern in Teilzeit aus familienpolitischen Gründen im Dezember 2018

Personenkreis	GS	FS	HS	RS	SK	PS	GE	GY	BK	WBK
Schulleiterinnen	15	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Anteil in %	100,0	100,0	0	0	0	0	0	0	0	0
Stellvertreterinnen	68	4	2	3	1	0	0	0	0	0
Anteil in %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0	0	0	0	0

Übersicht über den Frauenanteil in Leitungsmätern in Teilzeit aus familienpolitischen Gründen im Januar 2024

Personenkreis	GS	FS	HS	RS	SK	PS	GE	GY	BK	WBK
Schulleiterinnen	34	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Anteil in %	100,0	100,0	0	0	0	0	0	0	0	0
Stellvertreterinnen	114	3	2	1	2	0	0	1	0	0
Anteil in %	98,3	100,0	100,0	50,0	100,0	0	0	100,0	0	0

4.1.5 Grundschulen

Personenkreis	Dezember 2018			Januar 2024			Veränderung in %
	gesamt	Frauen	Anteil in %	gesamt	Frauen	Anteil in %	
Lehrkräfte	9479	8555	90,6	11462	10225	89,2	-1,6
Schulleitung (A 13, A 14)	513	412	80,3	511	419	82	+ 1,7
Stellvertretung (A 13)	301	263	87,3	450	386	85,8	-1,5

4.1.6 Förderschulen

Personenkreis	Dezember 2018			Januar 2024			Veränderung in %
	gesamt	Frauen	Anteil in %	gesamt	Frauen	Anteil in %	
Lehrkräfte	3199	2483	77,6	3543	2824	79,7	+ 2,1
Schulleitung (A 14, A 15, A 16)	89	51	57,3	85	54	63,5	+ 6,2
Stellvertretung (A 14, A 15)	74	40	54,1	70	45	64,3	+ 10,2

4.1.7 Hauptschulen

Personenkreis	Dezember 2018			Januar 2024			Veränderung in %
	gesamt	Frauen	Anteil in %	gesamt	Frauen	Anteil in %	
Lehrkräfte	1592	1080	67,8	1512	1066	70,5	+ 2,2
Schulleitung (A 13, A 14)	41	16	39,0	39	13	33,3	- 5,7
Stellvertretung (A 13)	39	15	51,7	31	23	74,2	+ 22,5

4.1.8 Realschulen

Personenkreis	Dezember 2018			Januar 2024			Veränderung in %
	gesamt	Frauen	Anteil in %	gesamt	Frauen	Anteil in %	
Lehrkräfte	2809	1933	67,6	3072	2127	69,2	+ 1,6
Schulleitung (A 15)	75	43	57,3	64	40	62,5	+ 5,2
1. Konrektorin/ 1. Konrektor (A 14)	74	33	44,6	67	32	47,8	+ 3,2
2. Konrektorin/ 2. Konrektor (A 14)	44	26	59,1	32	20	62,5	+ 3,4
FL am ZfsL (A 13)	16	7	47,1	9	5	55,6	+ 8,5
A 13 Beförderungssamt	553	369	66,8	722	484	67,04	- 0,24

4.1.9 Sekundarschulen und Primusschule

Personenkreis	Dezember 2018			Januar 2024			Veränderung in %
	gesamt	Frauen	Anteil in %	gesamt	Frauen	Anteil in %	
Lehrkräfte	1806	1236	68,4	1906	1323	69,4	+ 1,0
Schulleitung (A 15)	30	15	50,0	29	16	55,2	+ 5,2
Stellvertretung (A 13, A 14, A 15)	26	14	53,8	27	18	66,7	+ 12,9
Didaktische Leitung (A 14)	22	19	86,4	29	23	79,3	- 7,1
Abteilungsleitung SI (A 13/ A 14)	56	37	66	53	34	64,1	- 1,9
Koordinierung (A 13)	8	3	37,5	7	1	14,3	- 23,2

4.1.10 Gesamtschulen

Personenkreis	Dezember 2018			Januar 2024			Veränderung in %
	gesamt	Frauen	Anteil in %	gesamt	Frauen	Anteil in %	
Lehrkräfte	4671	2986	64,7	5630	3691	65,6	+ 0,9
Schulleitung (A 16)	47	18	38,3	54	26	48,1	+ 9,8
Stellvertretung (A 15)	48	16	34,7	48	16	33,3	- 1,4
Didaktische Leitung (A 15)	48	36	75	41	28	68,3	- 6,7
Abteilungsleitung SI (A 14)	108	67	62	88	58	65,9	+ 3,9
Abteilungsleitung SII (A 15)	44	31	70,5	40	27	67,5	- 3,0
Koordination A 14	28	9	32,1	21	8	38,1	+ 6,0
Koordination A 13	41	22	53,7	26	15	57,7	+ 4,0
FL am ZfsL (A 15)	37	20	54,1	30	19	63,3	+ 9,2
Funktionsamt A 15	160	87	54,4	76	39	51,3	- 3,1

4.1.11 Gymnasien

Personenkreis	Dezember 2018			Januar 2024			Veränderung in %
	gesamt	Frauen	Anteil in %	gesamt	Frauen	Anteil in %	
Lehrkräfte	6604	3991	60,4	6817	4212	61,8	+ 1,4
Schulleitung (A 16)	100	31	31	99	36	36,4	+ 5,4
Stellvertretung (A 15)	84	24	28,6	93	28	30,1	+ 1,5
Funktionsamt (A 15)	331	161	48,6	463	225	48,6	0
FL am ZfsL (A 15)	148	57	38,5	155	67	43,2	+ 4,7
Erstes Beförderungsammt (A 14)	1767	942	53,3	2290	1313	57,3	+ 4

4.1.12 Weiterbildungskollegs

Personenkreis	Dezember 2018			Januar 2024			Veränderung in %
	gesamt	Frauen	Anteil in %	gesamt	Frauen	Anteil in %	
Lehrkräfte	377	225	59,7	298	187	62,7	+ 3,0
Schulleitung (A 14, A 16)	8	3	37,5	7	3	42,9	+ 5,4
Stellvertretung (A 14, A 15)	7	4	57,1	6	2	33,3	- 23,8
Funktionsamt (A 15)	23	9	39,1	25	15	60	+ 20,9
Abteilungsleitung (A 14)	0	0	0	5	5	100	+ 100,0
FL am ZfsL (A 15)	3	1	33,3	4	3	75	+ 41,7
Erstes Beförderungsammt (A 14)	76	49	64,5	59	35	59,3	- 5,2

4.1.13 Berufskollegs

Personenkreis	Dezember 2018			Januar 2024			Veränderung in %
	gesamt	Frauen	Anteil in %	gesamt	Frauen	Anteil in %	
Lehrkräfte	4880	2526	51,8	5027	2706	53,8	+ 2,0
Schulleitung (A 16)	43	8	18,6	49	16	32,6	+ 14,0
Stellvertretung (A 15)	46	21	45,7	46	17	37	- 8,7
Funktionsamt (A 15)	367	138	37,6	433	188	43,4	+ 5,8
FL am ZfsL (A 15)	52	20	38,5	49	22	44,9	+ 6,4
Erstes Beförderungsamtsamt (A 14)	1672	786	47	1838	914	49,7	+ 2,7

4.2 Lehrkräfteaus- und -fortbildung

4.2.1 Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL)

Beförderungs- und Funktions- ämter	Dezember 2018			Januar 2024			Verände- rung in %
	gesamt	Frauen	Anteil in %	gesamt	Frauen	Anteil in %	
ZfsL-Leitung	7	3	42,9	7	4	57,1	+ 14,2
Seminarleitung	19	12	63,2	22	15	68,2	+ 5,0
Kernseminar- leitung	162	78	48,1	155	87	56,1	+ 8,0
Fachleitung	491	269	54,8	521	302	58	+ 3,2
Lehrkräfte in Ausbildung	2531	1691	66,8	2044	1493	73	+ 6,2

4.2.2 Moderationskräfte

Personenkreis	Frauen	Männer	Anteil Frauen in %
Moderationskräfte allgemein Ist-Stand zum Stichtag 31.12.2023	456	288	61,3 %
Co-Leitung KT Ist-Stand zum Stichtag 31.12.2023	5	5	50,0 %

4.2.3 Teilnehmende am Eignungsfeststellungsverfahren (EFV)

Personen- kreis	gesamt	GS	FS	HS	RS	SK	GE	GY	WBK	BK	Ers.
Frauen	267	141	26	6	23	9	20	24	0	11	7
Männer	133	33	18	9	20	3	17	24	1	11	5

4.2.4 Teilnehmende an Fortbildungsangeboten der Lehrkräftefortbildung der Bezirksregierung Arnsberg

Veranstaltung	Summe über Kalenderjahre 2019–2023	Frauen Summe über die Kalenderjahre 2019–2023	Männer Summe über die Kalenderjahre 2019–2023	Anteil Frauen in %
Fortbildung AfG	78	1415	—	100,0 %
Basismodul	47	973	—	100,0 %
Aufbaumodule	31	442	—	100,0 %
Orientierungsseminar im Rahmen der Schulleitungsfortbildung NRW	9	108	95	53,2%
SLQ (gesamt)	26	410	213	65,8%
GS+PS	—	158	34	82,3%
HS	—	26	6	81,3%
FS + SFK + FSBK	—	41	23	64,1%
RS	—	29	20	59,2%
SK	—	21	10	67,7%
GE	—	34	28	54,8%
GY	—	51	51	50,0%
WBK	—	2	8	20,0%
BK	—	34	32	51,5%
Ohne	—	14	2	87,5%
Fortbildung für neu im Amt befindliche Schulleitungen	4	68	21	76,4%
Fortbildung für neu im Amt befindliche stellv. Schulleitungen	5	71	41	63,4%
Moderierenden Basis Qualifizierung	22	380	204	65,1%

4.2.5 Teilnehmende am Mentoring

Mentoring-Zeitraum	Teilnehmende	davon Frauen	Bewerbung/Beförderung auf Schulleitungs- bzw. Stellvertretungsfunktion – Männer –	Bewerbung/Beförderung auf Schulleitungs- bzw. Stellvertretungsfunktion – Frauen –
Mentoring 4: 2019/20	14	12	8	2
Mentoring 5: 2020/21	14	10	7	4
Mentoring 6: 2021/22	17	13	9	3
Mentoring 7: 2022/23	14	10	5	1

4.3 Pflichtaufgaben der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen an Schule und ZfsL

4.3.1 Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG) an Schulen § 15 a LGG NRW

Gleichstellungsrechtliche Pflichtbeteiligungen bei Personalmaßnahmen an allen Schulen

- Auswahlverfahren für befristete und unbefristete Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse
- Stellenausschreibung
- Vorauswahl der Bewerbenden
- Vorstellungsgespräche/Auswahlkommission
- Entlassung auf eigenen Antrag
- Auflösungsvertrag (Tarifbeschäftigte)
- Mehrarbeit
- Sonderurlaub in bestimmten Fällen (§ 4 ZustVO Schule NRW; §§ 25, 26, 28, 29, 33 Abs. 1 FrUrIV NRW)
- Dienstbefreiung zum Stillen (§ 3 FrUrIV NRW; § 7 Abs. 2 MuSchG)
- Fortbildung
- Dienstreisen

Gleichstellungsrechtliche Pflichtbeteiligungen bei Personalmaßnahmen an einzelnen Schulen²⁰

- Abordnung innerhalb derselben Schulform bis längstens zum Ende des laufenden Schulhalbjahrs
- Verbeamtung auf Probe; Einstellung in befristete und unbefristete Tarifbeschäftigungsverhältnisse
- Lebenszeitverbeamtung

²⁰ Ermächtigung/Zuständigkeitsübertragung durch die Bezirksregierung; § 4 Abs. 2 und 3 ZustVO Schule; BASS 10-32 Nr. 44; Nr. 3 d. RdErl des MSB vom 09.11.2018 (BASS 10-32 Nr. 32)

Rechte und Verfahren bei Pflichtbeteiligungen

Anlass, Zeitpunkt und Art der Beteiligung der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

Recht auf:

- frühzeitige Unterrichtung über die geplante personelle Maßnahme
- Akteneinsicht
- Beteiligung bei Einstellungsentscheidungen
- Dokumentation der Beteiligung
- unmittelbaren Vortrag bei der Schulleitung
- Widerspruch bei Unvereinbarkeit einer Maßnahme mit gleichstellungsrechtlichen Vorschriften
- Einholung einer Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle, wenn dem Widerspruch nicht gefolgt wird
- Information, Teilnahme inklusive Rederecht bei allen Besprechungen mit gleichstellungsrelevanten Themen
- unmittelbaren Kontakt mit der zuständigen GB in der Schulaufsicht/Dezernat 47

Weitere Rechte

- Einberufung einer Frauenversammlung einmal im Schuljahr
- fachliche Weisungsfreiheit in gleichstellungsrelevanten Fragestellungen
- Recht auf Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen
- Aus der Tätigkeit als Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen dürfen keine persönlichen Nachteile entstehen.

Weitere schulische Handlungsfelder

Aufgaben mit Gleichstellungsrelevanz je nach eigener Prioritätensetzung und Ressourcen der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

Beratung und Unterstützung

- der Schulleitung zur Realisierung des Gleichstellungsauftrags (Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, Fortbildungsplanung, Frauenförderung, Vergabe von Funktionen bzw. Sonderaufgaben ...)
- der Kolleginnen und Kollegen in Fragen der Gleichstellung
- bei Konflikten auf Wunsch der betroffenen Lehrkraft und ggf. Hinweis auf Beratung durch die Bezirksregierung bei Fällen von (sexualisierter) Gewalt gegen Lehrkräfte
- bei gleichstellungsrelevanten Aspekten von Unterricht und Schulleben

Entlastung

(§§ 15a; 16 Abs. 2 Satz 2 LGG NRW, 59 Abs. 5 Satz 3 SchulG)

Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen ist im erforderlichen Umfang und im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten.

Entlastungsmöglichkeiten:

- Anrechnungsstundenkontingent
- Befreiung von Pausenaufsicht und/oder Vertretungsunterricht
- Befreiung von Aufgaben im Rahmen schulischer Sonderaufgaben
- (Teil-)Freistellung vom Unterricht bei Sitzungsterminen der Auswahlkommission
- Bestellung mehrerer Vertreterinnen
- Kooperation seitens der Schulleitung
- Vernetzung und Austausch mit anderen Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Schulleitung

Die Schulleitung bestellt nach internem Interessenbekundungsverfahren und nach Anhörung der Lehrkräftekonferenz eine AfG und mindestens eine Stellvertreterin. Nach dem LGG NRW § 15 (2) können nur Frauen bestellt werden. Eine gleichzeitige Mitgliedschaft im Lehrerrat ist wegen möglicher Interessenkollision nicht zulässig.

Gleichstellungsbeauftragte

Ist keine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt worden, muss die gleichstellungsrechtliche Beteiligung weiterhin durch die zuständige Gleichstellungsbeauftragte der Bezirksregierung wahrgenommen werden.

Dokumentation

- Verfahrensvereinbarung mit der SL (§ 18 Abs. 6 LGG NRW)
- Einstellungsprotokoll
- Musterformulare des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes NRW

4.3.2 Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG) am ZfsL § 15 a LGG NRW

Gleichstellungsrechtliche Pflichtbeteiligungen bei Personalmaßnahmen (soweit beauftragt gemäß § 5 Abs: 2 ZustVO Schule)

- Sonderurlaub in bestimmten Fällen
(§ 4 ZustVO Schule NRW; §§ 25, 26, 28, 29, 33 Abs. 1 FrUrIV NRW)
- Dienstbefreiung zum Stillen (§ 3 FrUrIV NRW; § 7 Abs. 2 MuSchG)
- Dienstreisen

Rechte und Verfahren bei Pflichtbeteiligungen und weitere Rechte

Anlass, Zeitpunkt und Art der Beteiligung der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen:

Recht auf

- frühzeitige Information durch die ZfsL-Leitung
- Einberufung einer Frauenversammlung einmal im Schuljahr
- fachliche Weisungsfreiheit in gleichstellungsrelevanten Fragestellungen
- Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen für Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen
- Informations-, Teilnahme- und Rederecht in Besprechungen
- Vernetzung mit anderen Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten
- Kooperation mit der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen der Ausbildungsschule der Lehramtsanwärter/-innen
- Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landesprüfungsamtes
- unmittelbarer Kontakt mit der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten in der Schulaufsicht/Dezernat 47
- Aus der Tätigkeit als AfG dürfen keine persönlichen Nachteile entstehen.

Weitere Handlungsfelder

Aufgaben mit Gleichstellungsrelevanz je nach eigener Prioritätensetzung und Ressourcen der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen:

Beratung und Unterstützung

- Beratung und Unterstützung der ZfsL-Leitung und Seminarleitung zur Realisierung des Gleichstellungsauftrags, z. B. bei Konzepten zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, Ausbildungsplanung, Grundsätze der geschlechtergerechten Sprache

- Beratung und Unterstützung der Verwaltungskräfte²¹, Fachleiterinnen und Fachleiter und der Lehramtsauszubildenden in Fragen der Gleichstellung, z. B. Ausbildung in Teilzeit aus familiären Gründen; Zuweisung zu einer Ausbildungsschule
- Vermittlung bei Konflikten in Fragen der Gleichstellung auf Wunsch von Betroffenen
- Impulsgebung für gleichstellungsrelevante Aspekte beim Inhalt und bei der Gestaltung der Ausbildung, z. B. bei der Seminarprogrammentwicklung

Entlastung (§§ 15a; 16 Abs. 2 Satz 2 LGG NRW, 59 Abs. 5 Satz 3 SchulG)

Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen ist im erforderlichen Umfang und im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten.

Entlastungsmöglichkeiten:

- Anrechnungstundenkontingent (nach Beschluss der Seminarkonferenz/ ZfsL-Konferenz)
- Bestellung mehrerer Vertreterinnen
- Kooperation seitens der ZfsL-Leitung
- Vernetzung und Austausch mit anderen Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

ZfsL-Leitung

Die ZfsL-Leitung bestellt nach internem Interessenbekundungsverfahren und nach Anhörung der Seminar- oder ZfsL-Konferenz eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und mindestens eine Stellvertreterin. Nach dem LGG NRW § 15 (2) können nur Frauen bestellt werden.

²¹ Die grundsätzliche gleichstellungsrechtliche Zuständigkeit liegt für die Verwaltungskräfte bei den Gleichstellungsbeauftragten der Bezirksregierung Arnsberg (siehe Liste der Ansprechpersonen auf unter unter 4.4.1).

Bezirksregierung Arnsberg

Die Bezirksregierung beauftragt die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen am ZfsL gemäß § 5 Abs. 2 ZustVO Schule.

Gleichstellungsbeauftragte

Ist diese Beauftragung nicht erfolgt oder ist am Zentrum keine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt worden, muss die gleichstellungsrechtliche Beteiligung weiterhin durch die zuständige Gleichstellungsbeauftragte der Bezirksregierung wahrgenommen werden.

Dokumentation

Die Dokumentation der Beteiligung ist ein wichtiges Verfahrenselement (§ 18 Abs. 6 Satz 4 LGG NRW). Zur Vereinfachung der Abläufe kann die AfG eine Verfahrensvereinbarung mit der ZfsL-Leitung treffen (§ 18 Abs. 6 LGG NRW).

4.3.3 Unterstützungsmaterialien zur Erstellung eines schulinternen Konzepts zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

Mögliches Inhaltsverzeichnis

- Präambel
- Rechtlicher Rahmen
- Regelungen für alle anspruchsberechtigten Lehrkräfte unter besonderer Berücksichtigung der Teilzeitkräfte mit Betreuungspflichten
 - Anspruchsberechtigte Lehrkräfte (ggf. Ranking festlegen)
 - Besonderheiten für Lehrkräfte mit pflegebedürftigen nahen Angehörigen
 - Jahres-Terminplanung
 - Klassen-/Jahrgangsstufenleitung
 - Unterrichtsverteilung, Stundenplan, Springstunden
 - Unterrichtsfreie Tage
 - Vertretungen, Aufsichtführung
 - Teilnahme an Konferenzen, Dienstbesprechungen, Prüfungen (VERA, ZP10, Abitur...), AOSF-Verfahren etc.
 - Sprechtag/-stunden, Elternsprechtag
 - Pädagogische Tage, Projekttag bzw. -woche, Schulfeste...
 - Klassenfahrten, Schulwanderungen, Exkursionen
 - Fortbildungsveranstaltungen (SchiLF, ScheLF)
 - Außerunterrichtliche Aufgaben
- Evaluation

Beispiele aus der Schulpraxis

Es handelt sich hierbei um Beispiele aus allen Schulformen. Zu berücksichtigen sind alle Lehrkräfte mit Betreuungspflichten in Voll- und Teilzeit. Einige der Vorschläge beziehen sich speziell auf in Teilzeit arbeitende Lehrkräfte.

Es muss im Einzelfall geprüft werden, welche Beispiele für die eigene Schule umsetzbar sind:

Termin- und Stundenplangestaltung

- Abfragen oder Gespräche mit den Lehrkräften gemäß des schuleigenen Konzepts zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege finden Berücksichtigung.
- Auch die betreuungsbedingten Belange von vollzeitbeschäftigten Lehrkräften sollen in der Stundenplangestaltung angemessen berücksichtigt werden.
- Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen arbeitet in enger Kooperation mit der Schulleitung und den Stundenplanverantwortlichen, um auf die Einhaltung des in der Lehrkräftekonferenz abgestimmten Konzepts zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege bei der Gestaltung des Stundenplans hinzuwirken. Auf Wunsch kann die AfG von Lehrkräften beratend hinzugezogen werden.
- Zwingende organisatorische Gründe, die die Umsetzung der Vereinbarungen für Betreuungspflichtige nicht erlauben, werden der Lehrkraft während der Planung der Unterrichtsverteilung frühzeitig nachvollziehbar erläutert. Ein Ausgleich wird dokumentiert und im nächsten Schuljahr geschaffen.
- Eine verlässliche langfristige Terminplanung, z. B. in Form eines Jahresarbeits- und Terminplans, erleichtert es den Lehrkräften, ihren dienstlichen Aufgaben und Betreuungspflichten nachzukommen.
- Bei der Planung von kurzfristigen Terminen soll die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege Berücksichtigung finden.
- Eine Gewährung von unterrichtsfreien Tagen soll abhängig vom reduzierten Stundendeputat erfolgen.
- Die Abwesenheitstage der Teilzeitbeschäftigten wechseln, um eine gerechte und gleichmäßige Verteilung zu erreichen.
- Bei Abordnung sollen die an der Stammschule gewährten unterrichtsfreien Tage von Lehrkräften schulformübergreifend berücksichtigt werden.
- Der Konferenztag der Schule wird nach Möglichkeit nicht als unterrichtsfreier Tag für die Teilzeitbeschäftigten verwendet.
- Wunscharbeitstage und Wünsche für Unterrichtsbeginn- oder -ende können angegeben werden, finden aber nur Berücksichtigung, wenn sie schulorganisatorisch und pädagogisch vertretbar sind.
- Die Reduzierung der Springstunden sollte entsprechend des reduzierten Stundendeputats in Absprache mit der betroffenen Lehrkraft erfolgen.
- Zur Entlastung der betroffenen Lehrkraft kann ein Einsatz in parallelen Lerngruppen oder in wenigen Jahrgangsstufen in Betracht gezogen werden.

(Teil-)Abordnungen an andere Schulen

Es ist zu prüfen, ob die Abordnung die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege für die betroffene Lehrkraft erschwert.

- Mögliche Abordnungskriterien, sofern es keine freiwillige Meldung zur (Teil-)Abordnung gibt:
 - vorherige Abordnung
 - Fachbedarf der Stammschule und der Abordnungsschule
 - Schwerbehinderung
 - Lehrkräfte mit Betreuungspflichten (bes. alleinerziehende Lehrkräfte)
 - Entfernung zur Abordnungsschule

Diese Kriterien können in einem schuleigenen Abordnungskonzept abgestimmt werden.

- Bei Teilabordnung sollen durch Vereinbarungen zwischen den beteiligten Schulleitungen unter Berücksichtigung des jeweiligen Stundenumfangs überproportionale Belastungen vermieden werden. Dies betrifft z. B. den Einsatz an beiden Schulstandorten am selben Tag, vollumfängliche Konferenzteilnahme oder Präsenz bei Elternsprechtagen sowie außerunterrichtlichen Veranstaltungen.

Vertretungsunterricht und Pausenaufsichten

- Die Anzahl der Aufsichten einer Vollzeitlehrkraft wird von der Lehrkräftekonferenz festgelegt. Teilzeitlehrkräfte übernehmen auf dieser Grundlage proportional zu ihrem Stundendeputat eine entsprechende Anzahl von Aufsichten.
- Teilzeitbeschäftigte sollen entsprechend ihres Stundendeputats zu Vertretungsstunden herangezogen und zu „ad-hoc-Vertretung“ nur nach Absprache eingesetzt werden.
- Der Unterrichtseinsatz vor oder nach dem regulären Stundenplan der Teilzeitlehrkraft ist frühzeitig anzuordnen, sodass eine Chance besteht, die Betreuung zu regeln und kein Konflikt mit § 1626 BGB (Elterliche Sorge) eintritt.

Klassen- oder Kursleitung

- Zur Entlastung können Klassenleitungsteams gebildet werden, wobei sich die Häufigkeit des Einsatzes der Teilzeitlehrkräfte am reduzierten Stundendeputat orientiert.

Prüfungen, VERA, ZP 10, AO-SF Verfahren etc.

- Der Einsatz bei der Zweitkorrektur z. B. im Abitur/ZP10 oder als nicht prüfendes Kommissionsmitglied bei Nachprüfungen orientiert sich am reduzierten Stundendeputat.

Konferenzen und schulinterne Fortbildungen

Die Teilnahme an Konferenzen und schulinternen Fortbildungen ist für alle Lehrkräfte in Voll- und Teilzeit lt. ADO (§ 17) in der Regel verpflichtend.

Bei abweichenden Vereinbarungen handelt es sich um Einzelfallentscheidungen unter Berücksichtigung dienstlicher Belange, insbesondere der Sicherung von Schullaufbahnen, der Pflicht zur Informationsbeschaffung und zur Umsetzung gefasster Beschlüsse.

Mögliche Aspekte sind:

- zeitlich anteilige Anwesenheit bei Konferenzen und Dienstbesprechungen zu vereinbarten Tagesordnungspunkten (Unterscheidung von z. B. pädagogischen oder rein informativen, SI- oder SII-Themen)
- Einsatz in möglichst wenigen Bildungsgängen oder Jahrgangsstufen bzw. Klassen führt ggf. zu einer Verringerung von Dienstbesprechungen und (Zeugnis-) Konferenzen
- langfristige, verbindliche Festlegung und Bekanntgabe der Konferenztermine
- Angabe der Dauer und des voraussichtlichen Konferenzendes

Elternsprechtage

Die Belange der berufstätigen Erziehungsberechtigten sind zu berücksichtigen.

- Die Sprechzeiten aller Lehrkräfte werden mit der Einladung bekanntgegeben.
- Die Teilzeitkräfte nehmen entsprechend ihres Stundendeputats am Elternsprechtage teil.
- Es werden (zusätzlich) Sprechstunden eingerichtet.

Projektwoche, Schulfeste

- Verringerung des Einsatzes von Teilzeitbeschäftigten entsprechend der reduzierten Arbeitszeit (Herstellung von Transparenz für das Kollegium).
- Zwei Teilzeitbeschäftigte teilen sich einen Aufgabenbereich.

Schulwanderungen, Klassenfahrten, Exkursionen

Bereits bei der Genehmigung einer Schulfahrt bzw. Schulwanderung vereinbaren Schulleitungen mit betroffenen Teilzeitlehrkräften schriftlich einen Ausgleich.

Mögliche Aspekte:

- Freizeitausgleich, z. B. keine Vertretung bei Abwesenheit von Abiturkursen, Klassen während des Praktikums o. ä.
- Tagesfahrten sollen nicht an unterrichtsfreien Tagen der Lehrkraft stattfinden
- Reduzierung der Veranstaltungen, z. B. nur jedes zweite Jahr etc.

4.4 Ansprechpersonen

4.4.1 Ansprechpersonen für die Schulabteilung der Bezirksregierung Arnsberg

Dezernat 40 – Landesstelle für schulische Integration

Sabine Stahl

Telefon: 02931 82-5200

E-Mail: sabine.stahl@bra.nrw.de

Dezernat 45 – Berufskollegs

Sabine Breier

Sprecherin AG Gleichstellung

Telefon: 02931 82-3127

E-Mail: sabine.breier@bra.nrw.de

Dezernat 41 – Förderschulen, Schulämter (Grundschulen)

Christine Raunser

Telefon: 02931 82-3366

E-Mail: christine.raunser@bra.nrw.de

Dezernat 46 – Lehrkräfteaus- und -fortbildung

Katrin Krüger

Telefon: 02931 82-3029

E-Mail: katrin.krueger@bra.nrw.de

Dezernat 42 – Hauptschulen

Nina Fröhling

Telefon: 02931 82-3401

E-Mail: nina.froehling@bra.nrw.de

Dezernat 47 – Büro Gleichstellung

Laurentiusstraße 1, 59821 Arnsberg

Raum 519

E-Mail: buero.gleichstellung@bra.nrw.de

Dezernat 42 – Realschulen

Diana Post

Sprecherin AG Gleichstellung

Telefon: 02931 82-3403

E-Mail: diana.post@bra.nrw.de

Nicole Vosbeck

Telefon: 02931 82-3143

E-Mail: nicole.vosbeck@bra.nrw.de

Dezernat 43 – Gymnasien und Weiterbildungskollegs

Janine Bartsch

Telefon: 02931 82-3274

E-Mail: janine.bartsch@bra.nrw.de

Dr. Gabriele Wolff

Telefon: 02931 82-3181

E-Mail: gabriele.wolff@bra.nrw.de

Dezernat 44 – Sekundarschulen, Primusschule und Gesamtschulen

Christiane Kampelmann-Springer

Telefon: 02931 82-3087

E-Mail: christiane.kampelmann-springer@bra.nrw.de

Bezirksregierung Arnsberg

Gleichstellungsbeauftragte

Nina Dodt

Telefon: 02931 82-2238

E-Mail: nina.dodt@bra.nrw.de

Stellv. Gleichstellungsbeauftragte

Veronika Toepfer

Telefon: 02931 82-2529

E-Mail: veronika.toepfer@bra.nrw.de

4.4.2 Ansprechpersonen für die Schulamtsbezirke für Grundschulen

Schulamtsbezirk Bochum

Astrid Niemeyer
Telefon: 0234 910-3885
E-Mail: astridniemeyer@bochum.de

Schulamtsbezirk Dortmund

Margit Dreischer
Telefon: 0231 50-22366
E-Mail: mdreischer@stadtdo.de

Schulamtsbezirk Ennepe-Ruhr-Kreis

Angela Partner
Telefon: 02336 444-8127
E-Mail: angela.partner@en-kreis.de

Schulamtsbezirk Hagen

Dagmar Speckmann
Telefon: 02331 207-2792
E-Mail: dagmar.speckmann@stadt-hagen.de

Schulamtsbezirk Hamm

Susanne Wessels
Telefon: 02381 17-5014
E-Mail: susanne.wessels@stadt.hamm.de

Schulamtsbezirk Herne

Andrea Christoph-Martini
Telefon: 02323 16-3356
E-Mail: andrea.christoph-martini@herne.de

Schulamtsbezirk Hochsauerlandkreis

Martina Nolte
Telefon: 02931 94-4104
E-Mail: martina.nolte@hochsauerlandkreis.de

Schulamtsbezirk Märkischer Kreis

Julia Vincent
Telefon: 02351 966-6578
E-Mail: j.vincent@maerkischer-kreis.de

Schulamtsbezirk Olpe

Britta Halbe
Telefon: 02761 81-545
E-Mail: b.halbe@kreis-olpe.de

Schulamtsbezirk Siegen-Wittgenstein

Lisa Richter
Telefon: 0271 333-1451
E-Mail: l.richter@siegen-wittgenstein.de

Schulamtsbezirk Soest

Ilka Newerla
Telefon: 02921 30-2463
E-Mail: ilka.newerla@kreis-soest.de

Schulamtsbezirk Unna

Bettina Riskop
Telefon: 02303 27-1940
E-Mail: bettina.riskop@kreis-unna.de

Aktualisierungen bzgl. der Ansprechpersonen für die Schulabteilung und die Schulamtsbezirke entnehmen Sie bitte unserer [Homepage](#).

4.4.3 Ansprechpersonen im Ministerium für Schule und Bildung

Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen
Völklinger Str. 49, 40221 Düsseldorf
Referat 124 – Gleichstellungsbeauftragte, Geschlechtersensible Bildung, Arbeits-
und Gesundheitsschutz Ministerium

Dr. Birgit Klimeck
Telefon: 0211 5867-3643
E-Mail: birgit.klimeck@msb.nrw.de

Astrid Hoffmann
Telefon: 0211 5867-3336
E-Mail: astrid.hoffmann@msb.nrw.de

Filiz Oruc-Uzun
Telefon: 0211 5867-3329
E-Mail: filiz.oruc-uzun@msb.nrw.de

Claudia Kähmann
Telefon: 0211 5867-3424
E-Mail: claudia.kaehmann@msb.nrw.de

4.4.4 Ansprechperson für geschlechtersensible Bildung: Qualitäts- und UnterstützungsAgentur – Landesinstitut für Schule (QUA-LiS)

Ilke Glockentöger
Paradieser Weg 64, 59494 Soest
Telefon: 02921 683-3022
E-Mail: ilke.glockentoeger@qua-lis.nrw.de

4.5 Literaturverzeichnis

Bezirksregierung Arnsberg

- [Internetseite der Bezirksregierung Arnsberg](#)
- [Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen](#)
- [Landesstelle Schulische Integration](#)

Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW (MSB)

- [Internetseite des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes NRW](#)
- [Informationen zum Thema Gleichstellung beim MSB](#)

Qualitäts- und Unterstützungs-Agentur – Landesinstitut für Schule (QUA-LiS)

- [Internetseite des QUA-LiS](#)
- [Gendersensible Bildung](#)
- [Lehrplannavigator](#)
- [Bildungs- und Erziehungsgrundsätze für die allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen \[PDF\]](#)

Weitere Ministerien und Behörden

- [Internetseite des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW](#)

- [Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend \(BMFSFJ\)](#)
- [Das Thema Gleichstellung beim BMFSFJ](#)

Gesetze und Verordnungen

- [Landesportal Recht.NRW.DE](#)
- [Gesetze im Internet](#)
- [Landesgleichstellungsgesetz \(LGG NRW\)](#)
- [Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland](#)
- [Bürgerliches Gesetzbuch \(BGB\)](#)
- [Landesbeamtengesetz \(LBG NRW\)](#) (insbesondere §§ 64 ff.)
- [Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder \(TV-L\)](#)
- [Schulgesetz für das Land NRW](#)
- [Freistellung wegen Mutterschutz \(FrUrIV NRW\)](#)
- [Gesetz über die Familienpflegezeit \(FPfZG\)](#)
- [Gesetz über die Pflegezeit](#)
- [Gesetz über die Pflegezeit \[PDF\]](#)

Bereinigte Amtliche Sammlung der Schulvorschriften NRW (BASS)

- [Internetseite der BASS](#)
- [Allgemeine Dienstordnung für Lehrerinnen und Lehrer, Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen \(ADO\)](#)
- [AVO-Richtlinien \[PDF\]](#)
- [Richtlinien für Schulfahrten](#)

Broschüren, Handreichungen und Publikationen

- [Gleichberechtigung am Arbeitsplatz Schule und Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung \[PDF\]](#)
- [Pädagogische Orientierung für eine geschlechtersensible Bildung an Schulen in Nordrhein-Westfalen \[PDF\]](#)
- [Geschlechtersensible Bildung im Unterrichtsfach Deutsch \[PDF\]](#)
- Glockentöger, Ilke, Adelt, Eva (Hrsg.): Gendersensible Bildung und Erziehung in der Schule: Grundlagen – Handlungsfelder – Praxis, Waxmann Verlag, 2017: Beiträge zur Schulentwicklung, herausgegeben von QUA-LiS NRW
- [Leitlinien zur Sicherung der Chancengleichheit durch geschlechtersensible schulische Bildung und Erziehung \[PDF\]](#)
- [Referenzrahmen Schulqualität NRW \[PDF\]](#)
- [Dritter Gleichstellungsbericht – Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten \[PDF\]](#)

4.6 Abkürzungsverzeichnis

A 15	Funktionsstelle: Fachleitung zur Übernahme schulfachlicher Aufgaben
Abs.	Absatz in Gesetzestexten
ADO	Allgemeine Dienstordnung
AfG	Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen
AVO-RL	Verwaltungsvorschriften zur Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 SchulG
BASS	Bereinigte Amtliche Sammlung der Schulvorschriften NRW
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BK	Berufskolleg
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BR	Bezirksregierung
BRA	Bezirksregierung Arnsberg
DB	Dienstbesprechung
Dez.	Dezernat
EfV	Eignungsfeststellungsverfahren (für zukünftige SL)
FB	Fortbildung
ff.	folgend
FL	Fachleitung am ZfsL
FPfZG	Familienpflegezeitgesetz
FN	Fußnote
FrUrIV NRW	Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW
FS	Förderschule
GB	Gleichstellungsbeauftragte
GE	Gesamtschule
gem.	gemäß
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
GS	Grundschule
GYM	Gymnasium
HS	Hauptschule
LaSI	Landesstelle Schulische Integration
LBG NRW	Landesbeamtengesetz NRW

LGG NRW	Landesgleichstellungsgesetz NRW
LK	Lehrkräftekonferenz
MAGS	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW
MSB	Ministerium für Schule und Bildung
PflegeZG	Pflegezeitgesetz
PS	Primusschule
QUA-LiS	Qualitäts- und UnterstützungsAgentur-Landesinstitut für Schule
RdErl.	Runderlass
RS	Realschule
SchIPS	Schulinformations- und Planungssystem
SchulG	Schulgesetz
SI	Sekundarstufe I
SII	Sekundarstufe II
SK	Sekundarschule
SL	Schulleitung
SLQ	Schulleitungsqualifizierung
Stellv.	Stellvertretung
TV-L	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder
TZ	Teilzeit
vs.	versus
VV	Verwaltungsvorschriften
VZ	Vollzeit
WBK	Weiterbildungskolleg
WRL	Richtlinien für Schulfahrten (Wanderrichtlinien)
ZfsL	Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung
ZustVO	Zuständigkeitsverordnung

Land Nordrhein-Westfalen
vertreten durch die

Bezirksregierung Arnsberg
Seibertzstraße 1
59821 Arnsberg
Telefon 02931 82-0
Telefax 02931 82-2520
poststelle@bra.nrw.de

www.bra.nrw.de

