



Frauenförder- und Gleichstellungsplan

für die Lehrkräfte an den
öffentlichen Schulen im Bereich
des Staatlichen Schulamtes für den
Rheingau-Taunus-Kreis und die
Landeshauptstadt Wiesbaden

für den Zeitraum
01.01.2024 – 31.12.2029

Stichtag: 01.01.2024

Geltungsbereich:

Dieser Frauenförderplan gilt für die Lehrkräfte, Sozialpädagoginnen, Sozialpädagogen, Erzieherinnen und Erzieher aller öffentlichen Schulen im Bereich des Staatlichen Schulamtes für den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden im Sinne des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG – i.d.F. vom 01.01.2016, GVBl. 2015 S. 637 vom 29.12.2015).

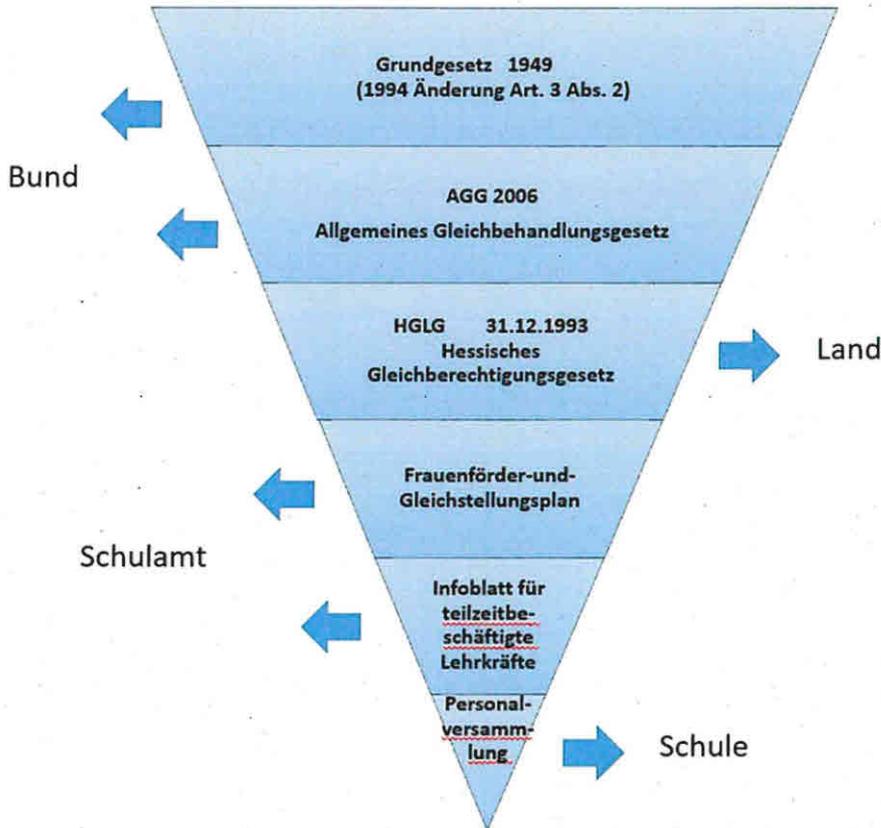
Alle Führungskräfte, das heißt die Amtsleitung, die schulfachlichen Aufsichtsbeamtinnen und –beamten und alle Schulleitungsmitglieder, sind in der Verantwortung, für die Umsetzung dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplans zu sorgen (§4 (1) HGLG).

1. EINLEITUNG	3
1.1. Gesetzesgrundlagen	3
1.2. Bedeutung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans	4
1.3. Die Rechte der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen	6
2. KONKRETE MAßNAHMEN ZUR FRAUENFÖRDERUNG	7
2.1. Lesemöglichkeiten für diesen Abschnitt	7
2.2. Allgemeines	7
2.3. Karriereförderung	8
2.4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	11
2.5. Gesundheitsförderung	14
3. ÜBERBLICK ÜBER DIE STATISTISCHEN ZAHLEN IM STAATLICHEN SCHULAMT WIESBADEN/RHEINGAU-TAUNUS-KREIS	15
3.1. Die öffentlichen Schulen im Schulamtsbereich	15
3.2. Die Lehrkräfte, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen und Erzieherinnen und Erzieher	15
4. BERICHT ÜBER DIE ENTWICKLUNG DER STELLEN MIT UND OHNE FUNKTION IN DEN VERSCHIEDENEN SCHULARTEN	21
4.1. Grundschulen	21
4.2. Verbundene Schulen	22
4.3. Gesamtschulen	24
4.4. Förderschulen	26
4.5. Gymnasien	27
4.6. Berufliche Schulen	29
5. FAZIT	31
ANHANG: VERLINKUNG DER TEILZEITRICHTLINIE	32
ANHANG: BEISPIELFORMULAR STUNDENPLANGESTALTUNG	33
ANHANG: STICHWORT-TABELLE (LINKS)	34

1. Einleitung

1.1. Gesetzesgrundlagen

Gesetze und Richtlinien



Aus dem deutschen Verfassungsrecht ergibt sich eine Verpflichtung des Staates für eine wirkungsvolle Gleichstellungspolitik. Nach **Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz** gilt: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ (Satz 1).

Die bisherige Regelung wurde 1994 im Sinne einer stärkeren Verpflichtung des Staates zur Umsetzung der Gleichberechtigung durch Satz 2 ergänzt: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

In der sozialen Realität hat sich der verfassungsrechtliche Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch immer nicht durchgesetzt.

Daher haben sowohl die Bundesländer als auch die Bundesregierung Gesetze, Gesetzentwürfe und Richtlinien vorgelegt, die eine Beseitigung der Benachteiligung und die Förderung der Frauen im Beruf sowie die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Ziel haben.

Mit Wirkung vom 31. Dezember 1993 trat das **Hessische Gleichberechtigungsgesetz** (HGIG) in Kraft. Dieses hatte zum Ziel, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei der Beschäftigung im öffentlichen Dienst durch gezielte frauenfördernde Maßnahmen bzw. Personalplanung zu realisieren.

Im Rahmen der ersten Novellierung wurde das Ziel um die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erweitert.

Bei der Novellierung des Gesetzes zum 1. Januar 2016 wurde festgestellt, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor schwerpunktmäßig als ein Frauenthema angesehen wird. Mit der Zielformulierung wird nun dem Wunsch vieler, vor allem jüngerer Männer, sich verstärkt in die Familienaufgaben einzubringen, Rechnung getragen. In § 1 Abs. 1 HGIG der aktuell gültigen Fassung heißt es deshalb: „**Ziel des Gesetzes sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst.**“.

Das Kernstück des HGIG sind verbindliche Zielvorgaben, die zur Erhöhung des Frauenanteils bei Einstellungen und Beförderungen in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, führen sollen. Dies erfolgt durch einen auf jede Dienststelle zugeschnittenen Frauenförder- und Gleichstellungsplan. Dabei ist die Zielplanung eine abstrakte Verpflichtung. Sie begründet keine subjektiven Rechtsansprüche von Bewerberinnen und Bewerbern. Im Rahmen eines Normenkontrollverfahrens hat der **Hessische Staatsgerichtshof** im April 1997 die Verfassungsmäßigkeit des HGIG bejaht. Eine Beeinträchtigung des Leistungsprinzips oder von Art. 134 der Verfassung des Landes Hessen durch das HGIG wird von dem Hessischen Staatsgerichtshof nicht gesehen, d. h. die Einhaltung des Prinzips der Bestenauslese (siehe § 10 HBG) sei gewährleistet und die Regelungen im Gesetz seien verfassungskonform.

Auch der **Europäische Gerichtshof** (EuGH) stellte in seinem Urteil vom 28.03.2000 klar, dass alle im Normenkontrollverfahren angegriffenen Regelungen des HGIG mit dem Europarecht konform seien. Es enthalte eine „flexible Ergebnisquote“, mit der sichergestellt sei, dass Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung seien, bei der die besondere persönliche Lage der Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt werden könnte.

1.2. Bedeutung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans

Das **HGIG** hat bereits einiges bewirkt. Dennoch ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Hessen noch nicht in allen Bereichen erreicht. Obwohl im Landesdienst mittlerweile mehr Frauen als Männer beschäftigt sind, sind Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben vielfach noch unterrepräsentiert. Handlungsbedarf besteht insbesondere bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen und bei der beruflichen Entwicklung von Bediensteten mit Familienaufgaben.

Das Gesetz soll dazu dienen, das Leitprinzip zur Chancengleichheit von Frauen und Männern (Gender-Mainstreaming) im öffentlichen Dienst des Landes Hessen zu verwirklichen. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan als Instrument dient der Erreichung dieses Ziels. Das Gesetz hat in seiner aktuellen Fassung bis zum 31. Dezember 2030 Gültigkeit.

Der **Frauenförder- und Gleichstellungsplan** stellt Richtlinien auf, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben zu verwirklichen. Gegenstand des Frauenförder- und Gleichstellungsplans im Sinne des HGIG ist die Förderung und Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb seines Geltungsbereiches.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan verpflichtet alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sowie die Dienststellenleitungen, die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zugrunde zu legen.

Gemäß § 4 Abs. 2 HGIG sind die Dienststellen durch das Aufstellen eines Frauenförder- und Gleichstellungsplans verpflichtet, auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern hinzuwirken.

Für die in § 91 Abs. 2 HPVG genannten Dienststellen des Schulbereichs sind nach § 3 Abs. 1 HGIG die jeweiligen Staatlichen Schulämter zuständig.

Die Erstellung eines neuen Frauenförder- und Gleichstellungsplans für den Bereich des Staatlichen Schulamtes für den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden ist notwendig, da der Gültigkeitszeitraum des im Dezember 2017 erstellten Frauenförder- und Gleichstellungsplans abgelaufen ist.

Der hier vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan berichtet im Sinne der zum 1. Januar 2016 in Kraft getretenen Novellierung des HGIG (GVBl. 2015 S. 637 vom 29.12.2015) für den Zeitraum vom 01. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2029. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan gilt für alle Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen im Rheingau-Taunus-Kreis und in der Landeshauptstadt Wiesbaden.

Nach § 6 Abs. 2 HGIG muss der Frauenförder- und Gleichstellungsplan mindestens folgende Anteile enthalten:

- eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur,
- eine Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen sowie
- verbindliche Zielvorgaben für jeweils drei Jahre bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
(Die Abschätzung und die Zielvorgaben dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplans beziehen sich auf den Zeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2026.)
- Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, soweit dies erforderlich ist und
- konkrete Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung.

Unter frauenfördernder Personalentwicklung im Schulbereich versteht man z. B.:

- Fortbildung und Weiterqualifizierung/ Personalentwicklung
- Eröffnen von Aufstiegsmöglichkeiten
- Laufbahnplanungen
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf etc.

Gemäß § 6 Abs. 5 HGIG sind in jedem Frauenförder- und Gleichstellungsplan jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, mit Frauen zu besetzen. Dies gilt nicht, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit ist oder nachgewiesen ist, dass keine Frauen mit der erforderlichen Qualifikation für die jeweilige Stelle zur Verfügung stehen.

Die nach § 7 Abs. 7 HGIG erforderliche Veröffentlichung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans in der Dienststelle sowie in den einzelnen Schulen und auf der Homepage des SSA stellt sicher, dass alle Lehrkräfte Kenntnis von dem jeweils geltenden Frauenförder- und Gleichstellungsplan erhalten.

Näheres dazu ist in Kapitel 2.2 ausgeführt.

1.3. Die Rechte der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen

Die Rechte der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen werden durch die Zielsetzung des HGIG und die Inhalte des Frauenförder- und Gleichstellungsplans nicht berührt. Schwerbehinderte sind bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Das Staatliche Schulamt und die Schwerbehindertenvertretung arbeiten vertrauensvoll zusammen.

2. Konkrete Maßnahmen zur Frauenförderung

2.1. Lesemöglichkeiten für diesen Abschnitt

Sie haben die Möglichkeit, durch Anklicken dieses [Links](#) in eine Auflistung von Stichworten zu springen, die Ihrem Tätigkeitsbereich zugeordnet sind, um schnell zu bestimmten Stichworten Informationen zu finden.

Mit der Tastenkombination **Strg/Ende** kommen Sie von jeder Textstelle aus an das Ende dieser Auflistung und können dort erneut nach Stichworten suchen.

Mit dem Link **Kapitelanfang 2** am Anfang der Auflistung kommen Sie von der Auflistung wieder an diese Stelle hier zurück.

Alternativ dazu lesen Sie das folgende Kapitel komplett durch.

2.2. Allgemeines

Das Staatliche Schulamt informiert im Rahmen von **Dienstversammlungen** Schulleiterinnen und Schulleiter sowie ihre Stellvertreter über die Zielsetzung, Aufgaben und Umsetzung des HGLG und die damit verbundenen dienstlichen Pflichten der Schulleitungen. Bei Umsetzungsproblemen steht die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zur **Beratung** zur Verfügung.

Die **Informationen im Rahmen von Dienstversammlungen** sind eine Daueraufgabe, die nach dem ersten Durchlauf mit dem neuen Frauenförder- und Gleichstellungsplan sowie der Teilzeitrichtlinie wiederkehrend für die neu im Amt befindlichen Schulleitungen und ihre Stellvertretungen stattfinden werden.

In den **Willkommensveranstaltungen** des SSAs für neue Lehrkräfte werden der Frauenförder- und Gleichstellungsplan, die Teilzeitrichtlinie und die Karrieremöglichkeiten im System Schule kurz vorgestellt.

Die **Schulpersonalräte** werden in der Thematik des Frauenförder- und Gleichstellungsplans und der Teilzeitrichtlinie geschult.

In Ergänzung zum Frauenförderplan haben sich das Staatliche Schulamt und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für Lehrkräfte als **Dienstleister** dazu verpflichtet:

- alle Kolleginnen und Kollegen, die Interesse daran haben, sich auf Funktions- und Beförderungsstellen im Amtsbereich zu bewerben, zu beraten.
- Informationen über aktuell vakante Funktionsstellen an Schulen des Amtsbereiches sowie über voraussichtlich freiwerdende Funktionsstellen zu geben.
- Schulungen für angehende Führungskräfte anzubieten.
- Beratungen in Konfliktsituationen aller Art anzubieten.

Aushang und Information durch Schulleitung

Die Schulleitungen sind verpflichtet, an einen gut sichtbaren und der Schulgemeinde bekannten Ort in der Schule

- den Frauenförder- und Gleichstellungsplan,
- die Teilzeitrichtlinie,
- die Dienstvereinbarungen BEM/Schwerbehinderung,
- den Überblick über die in den nächsten drei Jahren anzunehmenden Vakanzen von Funktionsstellen des Frauenförder- und Gleichstellungsplans (Auszug aus dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan, siehe Anhang)
- Ausschreibungen für Aufgaben und Teilaufgaben des Staatlichen Schulamts

auszuhängen oder auszulegen.

Die Schulleitungen sprechen mindestens einmal im Jahr den Frauenförder- und Gleichstellungsplan und die Teilzeitrichtlinie in einer **Konferenz** an und weisen auf die Fundstellen der Dokumente hin.

Die Informationen sind aktuell zu halten. D.h. bei erfolgten Änderungen werden alle Lehrkräfte informiert.

Schulfachliche Aufsichtsbeamtinnen und -beamte führen **Jahresgespräche** mit den Schulleitungen und sorgen in diesem Rahmen für die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen aus diesem Frauenförder- und Gleichstellungsplan und der Teilzeitrichtlinie.

Bei Anwendungsfragen:

Anders als bei anderen Fragen zur eigenen Tätigkeit sind zu Regelungen aus diesem Frauenförder- und Gleichstellungsplan und der Teilzeitrichtlinie Lehrkräfte berechtigt, sich ohne Einhaltung des Dienstweges an die Frauen – und Gleichstellungsbeauftragte der Lehrkräfte zu wenden. Dies darf nicht zur Benachteiligung der betroffenen Lehrkräfte führen.

2.3. Karriereförderung

Potentialerkennung und Förderung durch Schulleitungen

Nach §17 der Dienstordnung sind Schulleitungen zur Identifikation und Förderung von potenziellen Nachwuchsführungskräften verpflichtet:

(7) Die Schulleiterin oder der Schulleiter und die übrigen Mitglieder der Schulleitung identifizieren und fördern potenzielle Nachwuchsführungskräfte unabhängig vom künftigen Bedarf an Führungskräften in der eigenen Schule.

Dabei hat die Schulleitung die Vorgaben der **Frauenförderung** aus diesem Frauenförder- und Gleichstellungsplan besonders im Auge zu haben und

- spricht daher **gezielt Frauen** auf die Möglichkeiten und die Umsetzungsvoraussetzungen von Funktions- oder Beförderungsstellen an.
- definiert **Oberstudienratsstellen** so, dass sie auch bevorzugt von Frauen angestrebt werden können und ermöglicht durch die Reduktion des Umfangs der speziellen Aufgaben die Wahrnehmung dieser Stellen in Teilzeit.
- vergibt zu Funktionsübernahme vorbereitende Aufgaben so, dass sie auch von **Frauen bzw. Personen mit Familienaufgaben** wahrgenommen werden können und spricht bei der Vergabe Frauen besonders an.
- **dokumentiert** die Vergabe dieser Aufgaben und hält sie im Geschäftsverteilungsplan der Schule fest.
- führt in Abstimmung mit dem örtlichen Personalrat und in Rücksprache mit den Kolleginnen und Kollegen jährlich eine **Liste** mit den Namen von Personen, die geeignet für die Übernahme von Funktions- und/oder Beförderungsstellen erscheinen. Die Identifizierung dieser Personen orientiert sich nicht am örtlichen Bedarf, sondern kann bzw. sollte sogar darüber hinausgehen. Bei der Erstellung der Liste ist auf Geschlechterparität und Frauenförderung zu achten. Diese Liste ist bei der **schulfachlichen Aufsicht zu hinterlegen**. Die Benennungen werden dokumentiert.

- informiert die benannten Personen über die **Beratungs- und Schulungsmöglichkeiten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten** und übergibt deren Kontaktdaten.
- informiert die benannten Personen über **Möglichkeiten der Weiterqualifizierung** im Rahmen von QSH.
- entlastet die Teilnehmenden mit Familienaufgaben für die Fälle, in denen die Familienarbeit einer **Fortbildung** aufgrund der zeitlichen Belastung entgegensteht, mit zusätzlichen freien Tagen unter Einbeziehung des örtlichen Personalrates.
- Informiert über die Möglichkeiten der **Kostenübernahme von Kinderbetreuungskosten bei Fortbildungsveranstaltung** (Anhang angefügt).

Ziele festlegen in Jahresgesprächen zwischen schulfachlicher Aufsicht und Schulleitungen

Zu den unter Potentialerkennung und Förderung durch Schulleitungen genannten Punkten werden in den Jahresgesprächen zwischen schulfachlicher Aufsicht und Schulleitung Ziele der Schulleitung zur Erfüllung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans festgelegt.

Die Schulleitung übergibt im Jahresgespräch die Dokumentation der Vergabe besonderer Aufgaben und die Liste der geeigneten Personen für Funktions- und Beförderungstellen.

Übertragung besonderer Aufgaben

Besondere Aufgaben, die von Schulleitungen auf Lehrkräfte übertragen werden, sind an den Schulen transparent zu machen und so zu verteilen, dass möglichst mehrere Kolleginnen und Kollegen die Chance haben, sich für die Übernahme der zu erfüllenden Aufgaben zu bewerben. Dazu gehören neben den Sonderaufgaben, die auf Führungsaufgaben vorbereiten, auch repräsentative Aufgaben. Vor der Besetzung dieser Aufgaben sind alle Kolleginnen und Kollegen an dieser Schule in an dieser Schule bewährter Weise zu informieren. Die Gesamtkonferenz ist einzubeziehen. Die Person, die Aufgaben übernommen hat, hat ein Anrecht auf ein Bestätigungsschreiben und ein Kurzzeugnis.

Abordnungen an das Staatliche Schulamt als Personalentwicklungsmaßnahme

Tätigkeiten und Aufgabenbereiche (z.B. Hilfsdezernent/in, Fachberatung), die vom Staatlichen Schulamt an Lehrkräfte delegiert werden, sind auszuschreiben und ausschließlich per E-Mail an die Schulen zu senden. Die Schulleitungen informieren alle Kolleginnen und Kollegen über diese Ausschreibungen. Um eine Unterrepräsentanz bei Abordnungen an das Staatliche Schulamt zu vermeiden, wird auf einen geschlechterparitätischen Anteil hingewirkt. Diese prozentualen Anteile sind transparent zu machen.

Die Dauer einer Abordnung an das Staatliche Schulamt soll in der Regel auf maximal zwei Jahre begrenzt sein, um möglichst vielen Lehrkräften diese Qualifizierungsmaßnahme zugänglich zu machen. Hiervon darf nur abgewichen werden, wenn die Aufgabe eine speziell aufgebaute oder bereits vorhandene Qualifikation erfordert, die nicht in vertretbarer Zeit erworben werden kann. Vor Umsetzung der Maßnahmen ist das Beteiligungsverfahren durchzuführen.

Lehrkräfte, die generell an solchen Stellen interessiert sind, können sich per E-Mail an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wenden und sich in eine von dieser geführten **Liste** aufnehmen lassen. Diese Personen werden in einen Verteiler aufgenommen und erhalten die oben beschriebenen Ausschreibungen auf diesem Wege direkt.

Einstellungen und Beförderungen

Um eine ausgeglichene Geschlechterverteilung zu erreichen, weist das Schulamt in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, stets darauf hin, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.

Haben sich ausschließlich Männer auf eine ausgeschriebene Funktionsstelle in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, beworben, prüft die Amtsleitung, ob zur Erweiterung des Bewerberfeldes eine erneute Ausschreibung der Stelle erfolgen soll. Der Verzicht auf eine Zweitausschreibung bedarf einer besonderen Begründung, welche den beteiligten Gremien vorzulegen ist.

Personen, welche zur Wahrnehmung von Familienaufgaben eine Stelle nur mit reduziertem Stundenumfang antreten können, dürfen bei der Einstellung nicht benachteiligt oder von dem Bewerbungsverfahren ausgeschlossen werden. So ist Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen mit der Einstellung in das Beamtenverhältnis möglich.

Bei Einstellungen und Beförderungen darf die geringere Berufsdauer aufgrund von Kindererziehungs- und Pfllegetätigkeiten sowie bisherige Teilzeitbeschäftigung nicht zum Nachteil der Bewerberin bzw. des Bewerbers gereichen.

Um Frauen eine verbesserte berufliche Entwicklungsperspektive bieten, sind neue Formen in der Wahrnehmung von Funktionen, z.B. im Team (teilbare Funktions- und Beförderungsstellen) zu entwickeln.

Elternzeit:

Eine bestehende oder bevorstehende Inanspruchnahme einer Elternzeit darf kein Hindernis für eine **Bewerbung** für eine Funktionsstelle und entsprechende Auswahl dafür darstellen.

Wenn eine Bewerbung aus der Elternzeit heraus erfolgt, ist diese wie jede andere Bewerbung im Verfahren zu berücksichtigen. Hier ist von der Möglichkeit der Bestätigungsbeurteilung oder einer Beurteilung ohne Unterrichtsbesuch Gebrauch zu machen, um das Verfahren schnell abschließen zu können.

Dienstliche Beurteilungen:

Bei Dienstlichen Beurteilungen werden grundsätzlich alle Kompetenzen und Tätigkeiten gewürdigt. Hierzu zählen alle zusätzlich übernommenen Aufgaben, die nachgewiesen werden können. Dabei müssen die von einer Teilzeitkraft übernommenen zusätzlichen Aufgaben in Relation zu denen einer Vollzeitlehrkraft stehen und entsprechend bewertet werden. Fähigkeiten und Erfahrungen, die aus Familienarbeit oder Ehrenamt gewonnen oder erweitert wurden und für die berufliche Tätigkeit eine Rolle spielen und somit für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber von Bedeutung sind, sind besonders zu betrachten und zu bewerten (§ 11 Abs. 1 HGIG). Hierzu stellt die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Muster zur Erstellung einer Kompetenzbilanz zur Verfügung, die die Lehrkraft für sich selbst entwickeln und aufstellen kann und somit ihre Kompetenzen, die sie durch Familienarbeit gewonnen oder erweitert hat, reflektieren und damit ins Gespräch mit der Schulleitung gehen kann. Das gilt natürlich auch für männliche Lehrkräfte, die Familienarbeit über das bisher übliche Maß übernommen haben.

2.4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Dienststellen sind gehalten, Rahmenbedingungen zu schaffen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Die **Teilzeitrichtlinie** des Staatlichen Schulamtes sieht hier Maßnahmen vor, die im Ergebnis dazu führen, dass eine Teilzeit tatsächlich nur den in Teilzeit zu leistenden Arbeitsumfang hat. Dabei sollen die teilbaren Dienstpflichten so reduziert werden, dass die unteilbaren Dienstpflichten innerhalb der Beschäftigungszeit der Teilzeit ausgeübt werden können.

Die Teilzeitrichtlinie ist abzurufen unter XX

Der erste Teil der Maßnahmen des vorliegenden Frauenförder- und Gleichstellungsplans befasst sich vorrangig damit, Funktions- und Beförderungsstellen geschlechterparitätisch zu besetzen.

Beide Maßnahmenbereiche sind nicht unabhängig voneinander zu betrachten. Diejenige Person, die in der Familie vorrangig die Familienarbeit leistet und in dieser Zeit meist das berufliche Modell der Teilzeit wählt, will meist nicht auf berufliches Vorankommen verzichten. So hat der Dienstherr schon aus Fürsorgepflicht wie aus Achtung vor dieser zentralen gesellschaftlichen Aufgabe auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im besonderen Maße zu achten. Ordnet der Dienstherr diese Aufgabe der Funktionsfähigkeit von Schule unter und unternimmt nicht alle Anstrengungen, hier beide Aspekte als gleichgewichtig zu betrachten, ist davon auszugehen, dass viele Personen mit Familienaufgaben ihre Berufstätigkeit zugunsten der Familienaufgaben einschränken oder aufgeben müssen.

Gerade unter dem derzeit herrschenden Fachkräftemangel muss die Dienststelle alles unternehmen, um Fachkräfte mit Familienaufgaben die Berufstätigkeit in Vollzeit- oder Teilzeit zu ermöglichen.

Dabei ist strikt darauf zu achten, dass nur in dem Umfang, in dem Teilzeit vergütet wird, Leistung zu erbringen ist. Um dies bemessen zu können, ist für jede Schulform /ggf. Schule **ein System zur Erfassung** zu entwickeln, das Punkte für Tätigkeiten, wie beispielsweise die Durchführung von Aufsichten, die Übernahme einer Klassenleitung, das Engagement in der Steuergruppe, festlegt, um einen besseren Blick auf die vielen unterschiedlichen zu leistenden außerunterrichtlichen Tätigkeiten zu haben (Beispielformular im Anhang). Die Messbarkeit und Vergleichbarkeit von Tätigkeit ist eine der zentralen Grundvoraussetzungen für den notwendigen Ausgleichprozess zwischen teilbaren und nicht teilbaren Dienstpflichten in einer Teilzeitbeschäftigung.

Um Familie und Funktion besser vereinbaren zu können ist eine **Funktionsübernahme** auch in Teilzeit möglich. Doch hat dieses Modell Grenzen. Neue Formen der Teamarbeit auch in Funktions- und Beförderungsstellen sind dienstrechtlich und organisatorisch zu hinterlegen, so dass die Festlegung „Funktionsstellen sind teilbar“ realisiert werden kann.

Bei **Bewerbungsgesprächen** ist es nicht zulässig, Personen nach ihrem privaten Hintergrund, wie z.B. der Familienplanung oder der Regelung bei der Kinderbetreuung, zu fragen (§ 10 Abs. 2 HGIG). Auch der Familienstand oder das Einkommen der Partnerin/des Partners dürfen nicht berücksichtigt werden (§ 11 Abs. 3 HGIG). Zur Wahrung der Rechte der Bewerberinnen und Bewerber gehört die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für Lehrkräfte dem Auswahlgremium an (Einstellungserlass vom 15.12.2021).

Einsatz der Lehrkräfte in der Schule

Familiären Erfordernissen sind im Rahmen der pädagogischen und organisatorischen Möglichkeiten der Schule im Einzelfall Rechnung zu tragen. Zur Umsetzung dieses Anspruches sind Schulleitungen in Abstimmung mit dem Schulpersonalrat sowie dem Kollegium verpflichtet, **Gestaltungsmöglichkeiten zum Stundenplan** für Teilzeitkräfte, die ihre Pflichtstundenzahl wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen reduziert haben, zu erarbeiten und einzuhalten

([Beispielformular](#) im Anhang).

Gegenüber den schulfachlichen Aufsichtsbeamtinnen und –beamten sind diese innerhalb der nächsten zwei Jahre vorzulegen. Das oben benannte Punktesystem ist als Grundlage des Ausgleichs in Bezug zu nehmen. Alle vier Jahre ist eine Evaluation der Gestaltung zur Umsetzung von Teilzeit durch die Gremien der Schule durchzuführen und Aktualisierungen sind dem Schulamt vorzulegen.

Zur Unterstützung bei der Erarbeitung von diesen Gestaltungsmöglichkeiten werden für Schulleitungen und Personalräte **Workshops** angeboten, in denen Muster und best-Practice Beispiele erarbeitet werden.

Zudem haben Kolleginnen und Kollegen individuell die Möglichkeit, ein formelles Verfahren einzuleiten, welches auf eine **Vereinbarkeitsproblematik** hinweist. Ist es formuliert und der Schulleitung zur Kenntnis gegeben, ist diese verpflichtet, einen Abhilfevorschlag zu unterbreiten, der die Belange ganz oder möglichst weitgehend berücksichtigt. Kommt es zu keiner Einigung, haben beide die Möglichkeit, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte einzubeziehen.

In **familienfreundlichen Schulen** kann im Einvernehmen mit den Lehrkräften mit Kindern eine **Kinderbetreuung für Ausnahmefälle** angeboten werden, wenn zum Beispiel die eigene Betreuung ausfällt oder bestimmte Konferenz- oder Unterrichtszeiten damit nicht abgedeckt sind. Hierdurch entsteht eine besondere Motivation, Lehrkräfte mit Familienaufgaben an die jeweilige Schule zu binden oder diesen sogar die Möglichkeit zu bieten, eventuell die Anzahl ihrer Unterrichtsstunden in Teilzeit zu erhöhen.

Somit erlangen familienfreundliche Schulen dadurch ein Alleinstellungsmerkmal und einen Wettbewerbsvorteil.

Rückkehr aus Elternzeit

Rückkehr aus Elternzeit ist von der Schulleitung langfristig bei der Unterrichtsverteilung zu berücksichtigen. Die Daten sind in PPB zu erfassen und planerisch zu berücksichtigen. Selbst wenn die Rückkehr innerhalb des Zeitlaufs eines Schuljahres oder Schulhalbjahres erfolgt, sind die Kolleginnen und Kollegen so einzusetzen, dass sie ihren Unterricht sinnvoll fortführen können. Schulleiterinnen und Schulleiter sind verpflichtet, mit Kolleginnen und Kollegen, welche Elternzeit oder Beurlaubungen beenden, rechtzeitig ein Planungsgespräch zu führen. Hier muss frühzeitig vor Wiederaufnahme des Dienstes Einvernehmen mit der Kollegin oder dem Kollegen über die Rahmenbedingungen geschaffen werden, um einen reibungslosen Wiedereinstieg zu erleichtern und die Vereinbarkeit des Berufes/der Karriere mit der Familienarbeit zu ermöglichen. Gelingt dies nicht, beziehen Schulleitung und die Kollegin bzw. der Kollege die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ein.

Für Personen, die Elternzeit in Anspruch nehmen, ist sicherzustellen, dass sie an ihre frühere Schule zurückkehren können. Sollte in der Schule eine Abordnung oder Versetzung notwendig sein, ist darauf zu achten, dass eine andere Lehrkraft der Schule

abzuordnen oder zu versetzen ist (Erlass des HKM vom 28.07.2003; Az.: VI A 4 - 540.010.000 - 52 -). Versetzungen und Abordnungen in und im Anschluss an die Elternzeit sind grundsätzlich gegen den Willen der betroffenen Person zu vermeiden. Für den Fall, dass die Personen planmäßig ihren Dienst wiederaufnehmen, sind Versetzungen und Abordnungen auszuschließen.

Jahresgespräche mit der Schulfachlichen Aufsicht des Staatlichen Schulamtes

In den Jahresgesprächen sind auch gemeinsame Ziele mit den Schulleitungen festzulegen, die die Zielerreichung dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplans betreffen. Hierzu zählen (neben den in Kapitel 2.3. erwähnten Zielen):

- dass **Versetzungsanträge**, die im Hesseninternen Versetzungsverfahren und im Ländertauschverfahren aus familiären Gründen gestellt werden, nach Möglichkeit von der Schulleitung zu befürworten sind. Die daraus resultierenden Personalbewegungen sind bei den Schulversorgungsgesprächen zu beachten und durch frühzeitige Planung sind die Versetzungen zu ermöglichen.
- die Darlegung der Planung der Rückkehr aus der Elternzeit und die damit im Zusammenstehende Versorgungssituation.

Versetzungen aus familiären Gründen und Personallenkung

Das Staatliche Schulamt wird Versetzungsanträge aus familiären Gründen besonders berücksichtigen und in den hesseninternen Tauschverfahren nach Möglichkeit umsetzen. Der durch die Realisierung entstehende Mangel kann erst dann geltend gemacht werden, wenn nachweislich weder eine Tauschperson noch die Besetzung einer zugewiesenen Planstelle realisiert werden konnte und durch kurz- und mittelfristige Personallenkungen im bevorstehenden Schuljahr nicht ausgeglichen werden kann. Die Ablehnung des entsprechenden Erstantrages bedarf einer besonderen Begründung, die getroffenen Maßnahmen sind darzulegen. Das Prinzip „Versetzung vor Einstellung“ ist umzusetzen.

Ein **Versetzungsantrag in der Elternzeit** ist freizugeben, da durch die Elternzeit keine Arbeitskraft der betroffenen Lehrkraft zur Verfügung gestellt wird und somit nicht verloren geht.

Schulamtsinterne Versetzungen sind grundsätzlich zu realisieren, da sich die Realisierung auf den Saldo des Staatlichen Schulamtes weder negativ noch positiv auswirkt und somit der Bedarf einer Schule, der über andere Maßnahmen ausgeglichen werden kann, kein valides Argument für die Versagung des Antrags ist. Ausnahmen hiervon müssen schulfachlich besonders begründet werden.

Sabbatjahre

Auch besondere Formen der Teilzeit, wie Sabbatjahre, ermöglichen es, Familien- und Berufsaufgaben bedarfsgerecht auszuüben. Bei der Genehmigung von Sabbatjahren sind familiäre Gründe besonders zu berücksichtigen. Ablehnungen trotz familiärer Gründe sind besonders darzulegen.

Mutterschutzgesetz und Stillzeiten:

Für Fragen in Bezug auf das **Mutterschutzgesetz**, z.B. in Bezug zur Gewährung und Bemessung der Stillzeit, stehen das Staatliche Schulamt und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für Lehrkräfte unterstützend als Ansprechpartner/in zur Verfügung.

2.5. Gesundheitsförderung

Menschen mit Berufs- und Familienaufgaben sind durch diese Mehrfachbelastung besonders gefährdet, gesundheitliche Probleme zu entwickeln.

Daher müssen Schulleitungen aufgrund ihrer **Fürsorgepflicht ein besonderes Augenmerk auf Personen mit Familienaufgaben** haben.

Überlastungen und gesundheitliche Probleme sind frühzeitig zu erkennen und anzusprechen und durch Prävention zu verhindern.

Die Belastungen für Personen mit Familienaufgaben sind in den Zeiten von Corona extrem angestiegen. Nachdem die Corona-Pandemie nun vorbei ist, zeigen sich verstärkt Erkrankungen bei Kolleginnen und Kollegen wie auch bei deren Kindern. Daraus resultieren erhöhte Krankmeldungen durch die eigene Erkrankung oder durch die Erkrankung des Kindes. Dadurch kann ein Teufelskreis entstehen, der in Dauererkrankungen führen kann. Diese wiederum führen zu einer erhöhten Belastung des gesamten Kollegiums.

Die konsequente Umsetzung der Maßnahmen aus diesem Frauenförder- und Gleichstellungsplan zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf dient somit der Gesunderhaltung aller Lehrkräfte.

Als weitere Dokumente zur Unterstützung länger erkrankter Personen dienen

- die Dienstvereinbarung zum **BEM** (betriebliches Eingliederungsmanagement)
- **Integrationsvereinbarung** nach § 83 des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch – (SGBIX) zwischen dem Hessischen Kultusministerium, der Hauptschwerbehindertenvertretung der Lehrkräfte und dem Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer

Hierzu beraten die Gesamtschwerbehindertenvertretung des Staatlichen Schulamtes, die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Schulen sowie die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für Lehrkräfte.

3. Überblick über die statistischen Zahlen im Staatlichen Schulamt Wiesbaden/Rheingau-Taunus-Kreis

3.1. Die öffentlichen Schulen im Schulamtsbereich

Die Schullandschaft umfasst in der Zeit der Datenerfassung (01. Januar 2024) im Schulamtsbereich insgesamt 124 öffentliche Schulen. Davon entfallen 45 Schulen auf die Trägerschaft des Rheingau-Taunus-Kreises und 74 Schulen auf die Trägerschaft der Landeshauptstadt Wiesbaden. Fünf Schulen sind in anderer Trägerschaft.

Die Anzahl der Schulen verteilt sich wie folgt:

- Grundschulen	66
- Haupt-/Real-/Mittelstufenschule	07
- Gesamtschulen	15 (IGS: 11; KGS: 4)
- Gymnasien und gymnasiale Oberstufen	15
- Förderschulen	14
- Berufliche Schulen	07

Summe: 124

3.2. Die Lehrkräfte, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen und Erzieherinnen und Erzieher

An den öffentlichen Schulen im Bereich des Staatlichen Schulamtes sind zum Zeitpunkt der Erstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans rund 4479 Lehrkräfte beschäftigt. Diese Zahl beinhaltet die verbeamteten und die unbefristet angestellten Lehrkräfte. Der Frauenanteil davon beträgt mit 3251 weiblichen Lehrkräften rund 72,6%. Er ist bei den verbeamteten Lehrkräften ungefähr gleich wie bei den unbefristet angestellten Lehrkräften.

Insgesamt sind rund 38,2% der verbeamteten Lehrkräfte teilzeitbeschäftigt und 55% der unbefristet angestellten Lehrkräfte.

Die Angaben in Bezug auf Teilzeitbeschäftigung lassen keine Schlüsse darüber zu, aus welchen Gründen keine Vollzeitätigkeit erfolgt.

Jedoch ist deutlich zu sehen, dass vermehrt Frauen in Teilzeit arbeiten. Bei den verbeamteten Lehrkräften sind von 1560 Teilzeitkräften 1392 weiblich. Bei den unbefristet angestellten Lehrkräften sind von 220 Teilzeitkräften 177 weiblich.

Darüber hinaus sind zum Stichtag noch 693 Lehrkräfte befristet beschäftigt, 506 davon, also rund 73%, sind weiblich.

Verteilt nach Schulformen stellt sich die Beschäftigtenstruktur im Einzelnen so dar:

Stand 01/2024:

Lehrkräfte im Beamtenverhältnis:

Schulform	Lehrkräfte gesamt	Anteil Männer	Anteil Frauen	Teilzeit gesamt	Teilzeit Männer von LK gesamt		Teilzeit Frauen von LK gesamt	
Berufliche Schulen	469	225	244	152	31	6,6%	121	25,7%
Gymnasien	1099	403	696	486	82	7,4%	404	36,7%
Gesamtschulen	795	259	536	236	26	3,2%	210	26,4%
Förderschulen	435	73	362	163	8	1,8%	155	35,6%
H-/R-/Mittel- stufenschule	247	73	174	67	8	2,8%	60	24,2%
Grundschulen	1034	86	948	456	14	1,3%	442	42,7%
Summe der Lehrkräfte	4079	1119	2960	1560	168	4,1%	1223	34,1%

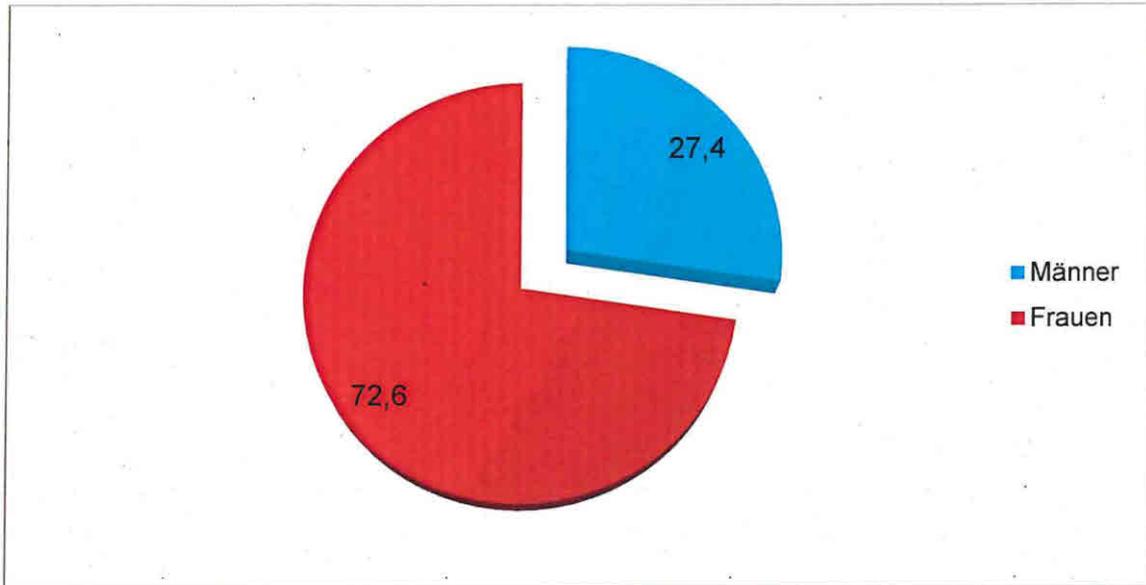
Lehrkräfte im unbefristeten Angestelltenverhältnis:

Schulform	Lehrkräfte gesamt	Anteil Männer	Anteil Frauen	Teilzeit gesamt	Teilzeit Männer von LK gesamt		Teilzeit Frauen von LK gesamt	
Berufliche Schulen	77	31	46	51	17	22,0%	34	44,1%
Gymnasien	50	19	31	27	6	12,0%	21	42,0%
Gesamtschulen	47	12	35	23	3	6,3%	20	42,5%
Förderschulen	59	15	44	27	4	6,7%	23	38,9%
H-/R-/Mittel- stufenschule	19	6	13	9	2	10,5%	7	36,8%
Grundschulen	148	26	122	83	11	7,4%	72	48,6%
Summe der Lehrkräfte	400	109	291	220	43	10,7%	177	44,3%

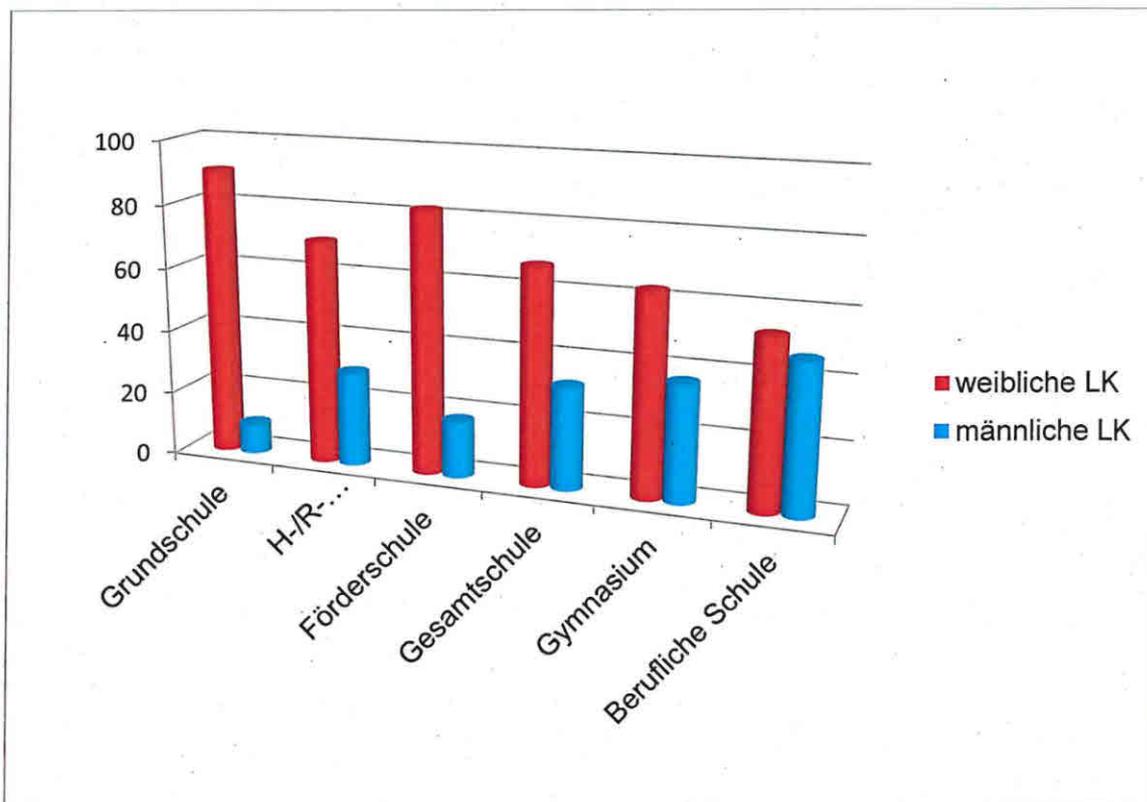
Sozialpädagoginnen, Sozialpädagogen, Erzieherinnen und Erzieher:

Sozialpäda- goginnen/ Sozialpäda- gogen	gesamt	Anteil Männer	Anteil Frauen	Vollzeit männlich	Vollzeit weiblich	Teilzeit männlich	Teilzeit weiblich
	110	12	98	7	42	5	56
Erzieherinnen/ Erzieher	gesamt	M	W	Vollzeit männlich	Vollzeit weiblich	Vollzeit männlich	Vollzeit weiblich
	44	9	35	9	16	0	19

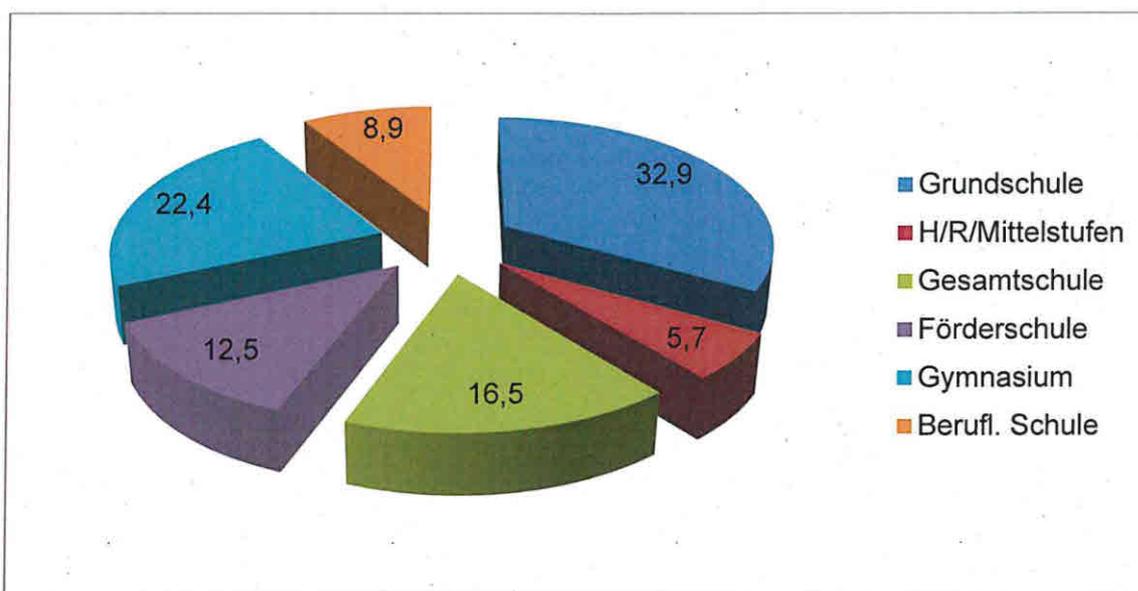
Anteil weiblicher und männlicher Lehrkräfte aller Schulformen in %



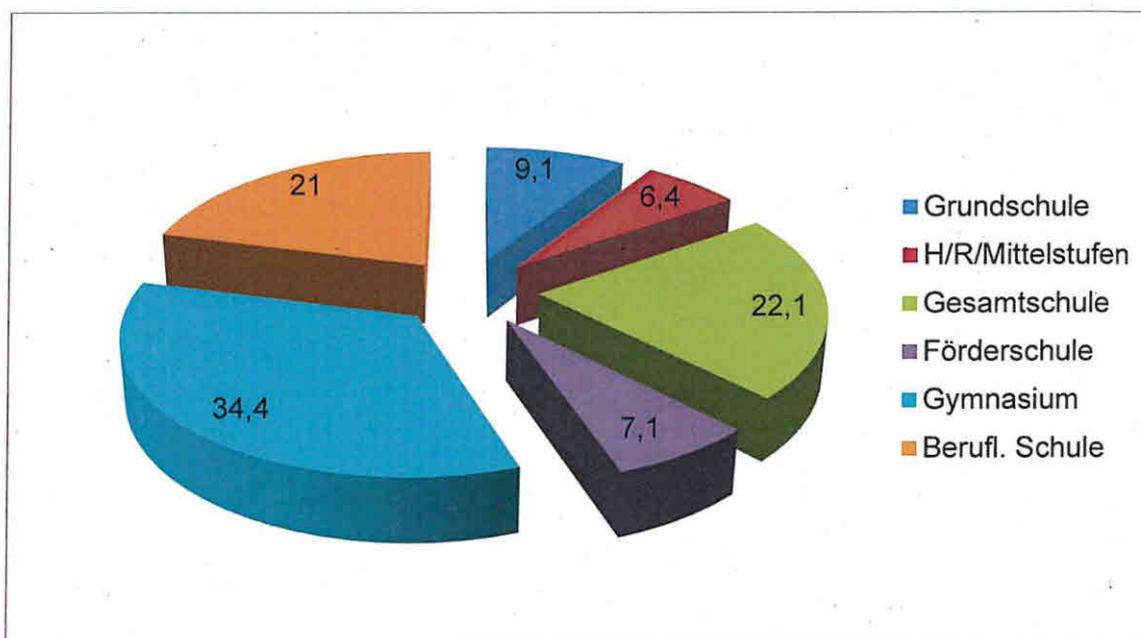
Geschlechterverhältnis innerhalb der einzelnen Schulformen in %



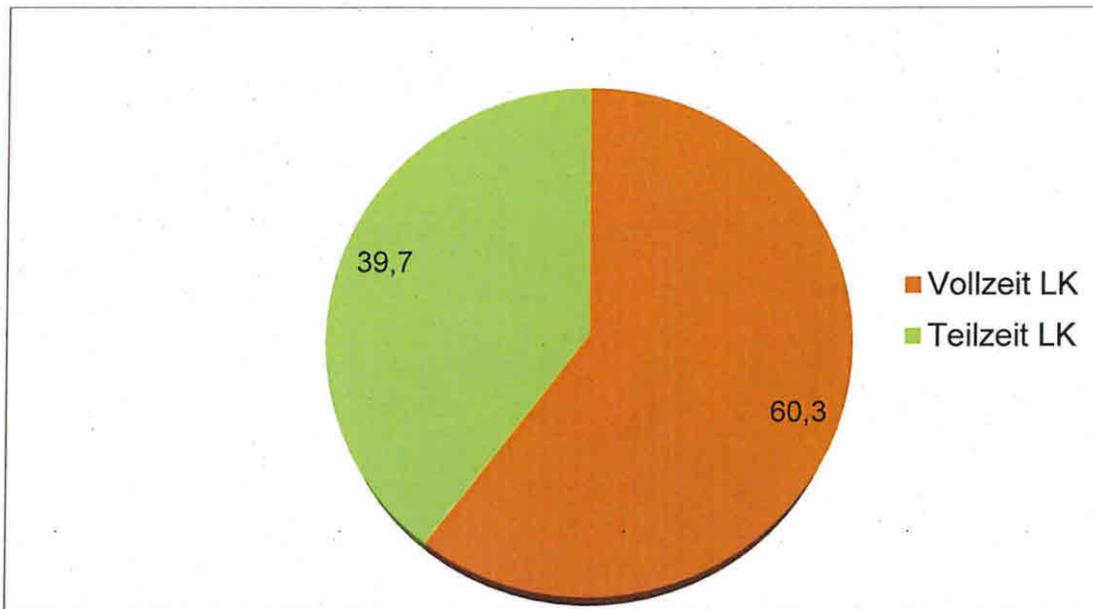
Verteilung der weiblichen Lehrkräfte auf die einzelnen Schulformen in %



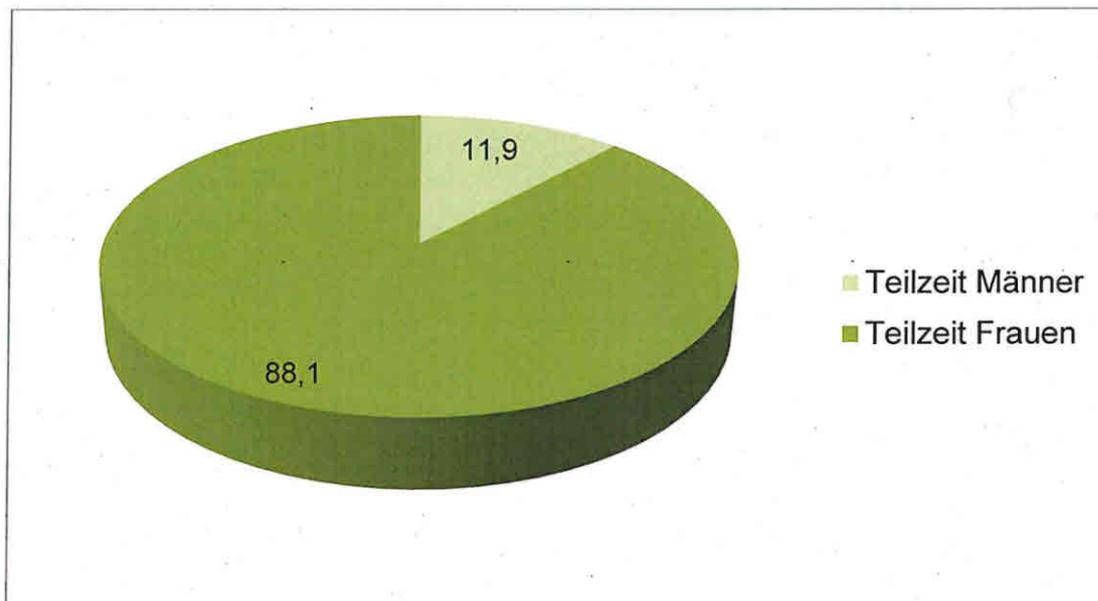
Verteilung der männlichen Lehrkräfte auf die einzelnen Schulformen in %



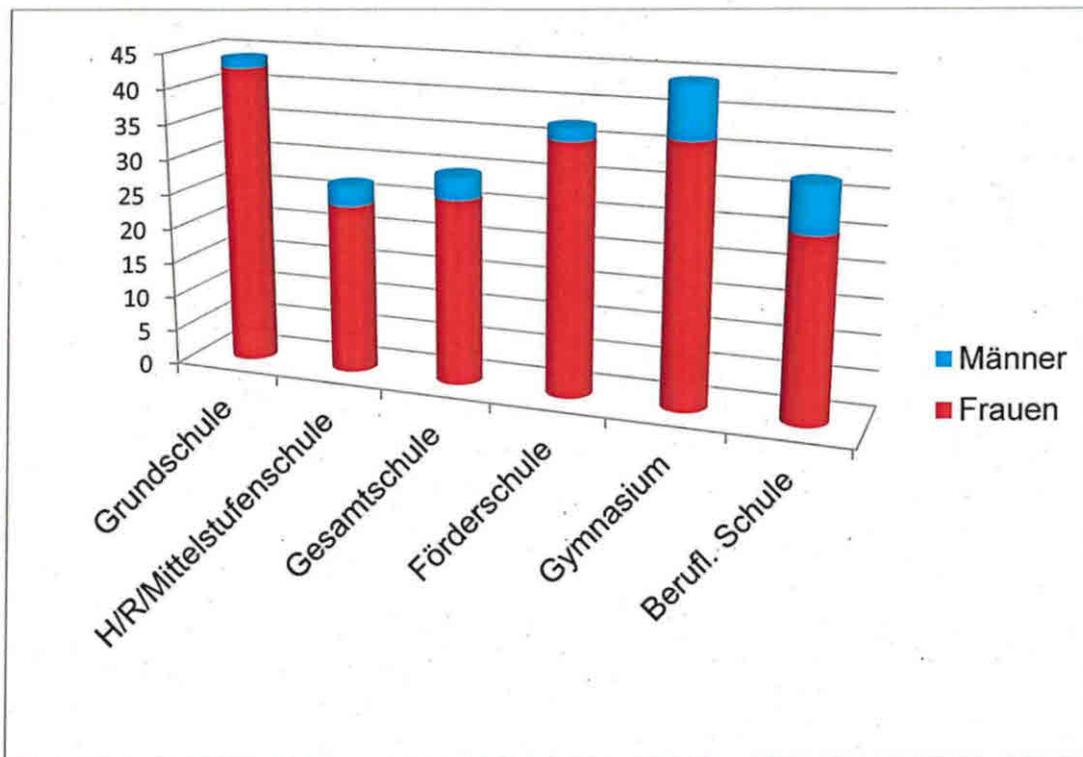
Verhältnis der in Vollzeit unterrichtenden Lehrkräfte zu den in Teilzeit unterrichtenden Lehrkräften in %



Verteilung der Teilzeit insgesamt auf Frauen und Männer in %



Anteil der in Teilzeit unterrichtenden Lehrkräfte der einzelnen Schulformen in %



4. Bericht über die Entwicklung der Stellen mit und ohne Funktion in den verschiedenen Schularten

Kurzanalyse – Entwicklung des Frauenanteils an Funktionsstellen in den Schulen im Rheingau-Taunus-Kreis und der Landeshauptstadt Wiesbaden

SULL	Schulleiterin/Schulleiter
VDSL	Ständige Vertreterin/Ständiger Vertreter
WSLA	Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben
KoordFL	Koordinator/in für Fachpraxis
OStR'in/OStR	Oberstudienrätin/Oberstudienrat
LK	Lehrkraft

4.1. Grundschulen

Be-soldungs-gruppe inkl. evtl. +Z	Prognose für den Zeitraum		Ist (Neubesetzungen) für den Zeitraum			Zielvorgabe für	
	Neu zu be-setzende Stellen	mit Frauen zu besetzen	Besetzt	Davon mit Frauen	Frauen-anteil in %	Er-reicht	Nicht er-reicht
	2021-23 (alt)		2021-2023			2021-2023	
A14 SULL	10	0%	11	11	100	Keine Vorgabe, da Ziele schon länger erreicht	
A13 SULL	2	0%	5	4	80		
A13 VDSL	6	0%	7	6	86		
A12 VDSL	12	0%	2	1	50		
A12 WSLA							
A12 LK	27	0%	115	103	90		

Besoldungs-gruppe inkl. evtl. +Z	Ist-Analyse zum Stichtag, gesamt		
	01.01.2018	01.01.2021	01.01.2024
	Frauen-anteil in %	Frauen-anteil in %	Frauen-anteil in %
A14 SULL	88	81	90
A13 SULL	100	96	95
A13 VDSL	81	83	84
A12 VDSL	87	86	75
A12 WSLA			
A12 LK	93	92	92

	Prognose für den Zeitraum	
	2024-26 (Neu)	
Besoldungsgruppe inkl. evtl. +Z	Neu zu besetzende Stellen	mit Frauen zu besetzen
A14 SULL	4	0%
A13 SULL	7	0%
A13 VDSL	14	0%
A12 VDSL	3	0%
A12 WSLA		
A12 LK	26	0%

In den **Grundschulen** entspricht der Anteil der Frauen in Funktionsstellen in allen Bereichen nahezu dem tatsächlichen Frauenanteil dieser Schulform (91%). Es ist festzustellen, dass Frauen **in keiner Besoldungsgruppe unterrepräsentiert** sind und sich nach wie vor nur sehr wenige Männer für das Lehramt des Grundschullehrers entscheiden. Obwohl ungefähr 45,6% der Grundschullehrkräfte in Teilzeit unterrichten, nehmen auch in der Grundschule Führungskräfte die Führungsfunktion eher selten mit reduzierter Stundenzahl wahr. Insgesamt üben neun Frauen eine A13-Führungsfunktion und drei Frauen eine A12-Führungsfunktion mit reduzierter Stundenzahl aus.

4.2. Verbundene Schulen

	Prognose für den Zeitraum		Ist (Neubesetzungen) für den Zeitraum			Zielvorgabe für	
	2021-23 (alt)		2021-2023			2021-2023	
Besoldungsgruppe inkl. evtl. +Z	Zu besetzende Stellen	mit Frauen zu besetzen	Besetzt	Davon mit Frauen	Frauenanteil in %	Erreicht	Nicht erreicht
A15 SULL	2	51%	1	1	100	x	
A14 SULL	10	51%	4	2	50		X
A14 VDSL							
A14 WSLA							
A13 WSLA	1	0%	1	1	100		
A13 LK	6	0%	30	21	70		

	Ist-Analyse zum Stichtag		
	01.01.2018	01.01.2021	01.01.2024
Besoldungs- gruppe inkl. evtl. +Z	Frauen- anteil in %	Frauen- anteil in %	Frauen- anteil in %
A15 SULL	60	50	48
A14 SULL	30	29	24
A14 VDSL			
A14 WSLA			
A13 WSLA	100	50	100
A13 LK	75	74	71

	Prognose für den Zeitraum	
	2024-26 (neu)	
Besoldungs- gruppe inkl. evtl. +Z	Zu be- setzende Stellen	mit Frauen zu besetzen
A15 SULL	2	51%
A14 SULL	8	51%
A14 VDSL		
A14 WSLA		
A13 WSLA		51%
A13 LK	15	0%

In den **Verbundenen Schulen** (H-/R-/Mittelstufenschulen) sind 71% der Lehrkräfte weiblich.

Der Anteil der mit Frauen besetzten A15-Stellen ist von 60% auf 48% gesunken, obwohl die Ziele der letzten 3 Jahre mit 100 % erreicht wurden. Dabei handelte es sich allerdings nur um eine besetzte Stelle.

Der Anteil der mit Frauen besetzten A14-Stellen ist 30% auf mittlerweile 24 % gesunken und somit nicht zufriedenstellend. Die Zielvorgabe von 51% Besetzungen mit Frauen in diesem Bereich in den letzten 3 Jahren wurde mit 50% knapp unterschritten.

Im Detail wurden bei den A14-Stellen die Vorgaben unterschiedlich erreicht, bei den Schulleitungen wurden sie mit 100 % erfüllt durch die Besetzung einer Stelle mit einer Frau. Diese 100% sind bei dieser geringen Gesamtstellenzahl schnell wandelbar nach unten. Bei den Stellen zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben wurden sie nicht erfüllt, da von 3 Stellen nur eine mit einer Frau besetzt wurde.

Von daher ist auf diese Stellen ein besonderes Augenmerk zu richten, da sie meist Ausgangspunkte für weitere Funktionsübernahmen darstellen.

Ein besonderes Augenmerk ist deshalb in dieser Schulform auf die Personalentwicklung und hier insbesondere auf die Förderung von Frauen, welche für die Übernahme einer Funktionsstelle als geeignet erscheinen, zu legen, so dass die Unterrepräsentation der Frauen in diesem Bereich in den nächsten Jahren beseitigt werden kann.

Führungsfunktion in Teilzeit wird von einer Frau in der Besoldungsstufe A15 wahrgenommen.

Der Gesamtanteil der Frauen über alle Besoldungsstufen hinweg beträgt **68%**.

4.3. Gesamtschulen

	Prognose für den Zeitraum		Ist (Neubesetzungen) für den Zeitraum			Zielvorgabe für	
	21-23 (alt)		2021-2023			2021-2023	
Be-soldungs-gruppe inkl. evtl. +Z	Zu be-setzende Stellen	mit Frauen zu besetzen	Besetzt	Davon mit Frauen	Frauen-anteil in %	Er-reicht	Nicht er-reicht
A16 SULL	0	0%	0	0	0	x	
A15 SULL	12	51%	13	7	54	x	
A15 VDSL							
A15 WSLA (Ltg. Abt./Stufe)							
A15 WSLA (Koord.)							
A14 WSLA	10	51%	8	6	75	x	
A14 OStR'in/OStR	66	51%	30	20	67	x	
A13 H.D. LK	6	0%	64	43	60,3	x	
A13 S LK	16	0%	38	25	64,1	x	
A12 LK			5	4	80	x	

Besoldungs- gruppe inkl. evtl. +Z	Ist-Analyse zum Stichtag		
	01.01.2018	01.01.2021	01.01.2024
	Frauen- anteil in %	Frauen- anteil in %	Frauen- anteil in %
A16 SULL	100	67	100 oder 50%
A15 SULL	53	58	57
A15 VDSL			
A15 WSLA (Ltg. Abt./Stufe)			
A15 WSLA (Koord.)			
A14 WSLA	59	52	60
A14 OStR'in/OStR	71	65	62
A13 H.D. LK	66	64	63
A13 S LK	70	68	67
A12 LK	85	89	85

Besoldungs- gruppe inkl. evtl. +Z	Prognose für den Zeitraum	
	2024-2026 (neu)	
	Zu be- setzende Stellen	mit Frauen zu besetzen
A16 SULL	1	51%
A15 SULL	8	51%
A15 VDSL		
A15 WSLA (Ltg. Abt./Stufe)		
A15 WSLA (Koord.)		
A14 WSLA	12	51%
A14 OStR'in/OStR	30	51%
A13 H.D. LK		0%
A13 S LK	26	0%
A12 LK		0%

In den **Gesamtschulen** sind Frauen durch die Zusammenfassung der einzelnen Funktionsstellen einer Besoldungsgruppe **in keinem Bereich unterrepräsentiert**.

Bei den einzelnen Funktionsstellenarten bei den A15-Stellen waren keine Schulleitungsstellen im Berichtszeitraum zu besetzen. Bei allen anderen wurden die Ziele erreicht.

Im Bereich der A14-Stellen als Rektor/in zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben sind die Zahlen wieder leicht gestiegen. Dies ist besonders bedeutend, da sich oftmals Lehrkräfte aus genau solch einer A14-Stelle (Rektor/in zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben) heraus auf eine A15-Stelle bewerben.

Die Anteile im Bereich der A14-Oberstudienratsstellen sind leicht rückläufig, liegen jedoch immer noch mit 62% deutlich über 50%.

In der Prognose für den Zeitraum 2021-2023 war die Besetzung der Stellen im A15-/A14- und A14-OSTR-Bereich mit 51% festgelegt, um den Frauenanteil in den entsprechenden Bereichen nicht abzusenken. Dies wird in der weiteren Prognose ebenso gehandhabt.

Das Erreichen dieser Ziele wurde in allen Bereichen erreicht.

Der Gesamtanteil der Frauen über alle Besoldungsstufen hinweg beträgt **65%**.

An Gesamtschulen üben drei Frauen mit einer A14-Führungsfunktion ihre Funktion in Teilzeit aus.

Außerdem arbeiten mittlerweile 25 Oberstudienrätinnen in Teilzeit. Und sogar zwei männliche Oberstudienräte arbeiten in Teilzeit.

4.4. Förderschulen

Be- soldungs- gruppe inkl. evtl. +Z	Prognose für den Zeitraum		Ist (Neubesetzungen) für den Zeitraum			Zielvorgabe für	
	2021-23 (alt)		2021-2023			2021-2023	
	Zu be- setzende Stellen	mit Frauen zu besetzen	Besetzt	Davon mit Frauen	Frauen- anteil in %	Er- reicht	Nicht er- reicht
A15 SULL	3	51%	4	2	50		x
A14 SULL	6	51%	6	3	50		x
A14 VDSL							
A14 WSLA							
A13 WSLA (StL/AbL)	6	51%	5	3	60	x	
A13 LK	12	0%	43	38	88	x	

Besoldungs- gruppe inkl. evtl. +Z	Ist-Analyse zum Stichtag		
	01.01.2018	01.01.2021	01.01.2024
	Frauen- anteil in %	Frauen- anteil in %	Frauen- anteil in %
A15 SULL	100	100	80
A14 SULL	59	65	68
A14 VDSL			
A14 WSLA			
A13 WSLA (StL/AbL)	79	73	69
A13 HD LK			78
A13 LK	80	81	84

	Prognose für den Zeitraum	
	2024-2026 (neu)	
Besoldungsgruppe inkl. evtl. +Z	Zu besetzende Stellen	mit Frauen zu besetzen
A15 SULL	3	51%
A14 SULL	3	51%
A14 VDSL		
A14 WSLA		
A13 WSLA (StL/AbL)	5	51%
A13 HD LK		0%
A13 LK	17	0%

Im Bereich der **Förderschulen** liegt der Frauenanteil insgesamt bei 82%.

Bei den Funktionsstellen sind Frauen **in keinem Bereich unterrepräsentiert**.

Jedoch ist der Frauenanteil in den letzten Jahren in im Bereich der **A-14-Stellen mit Führungsfunktion** leicht gestiegen, in den A15- und A13-Stellen mit Führungsfunktion leicht gesunken.

Die konkrete Zielvorgabe von 51% wurde bei den A14-Funktionsstellen trotzdem leicht unterschritten mit 50%. Bei den A14-Schulleitungsstellen wurde sie überschritten, da von 4 Stellen 3 jeweils mit einer Frau besetzt wurden.

Bei den Stellvertretungen wurden sie unterschritten, da hier beide zur Verfügung stehenden Stellen mit Männern besetzt wurden.

Fünf Frauen üben eine A13-Führungsfunktion in Teilzeit aus.

Einer möglichen Unterrepräsentanz von Frauen ist durch längerfristige Personalentwicklung weiterhin entgegenzuwirken.

Die Zielvorgaben für 2021-2023 wurde in einem Bereich nicht erreicht. Im Bereich der A15-Führungsfunktionen wurden statt 51% nur 50% erreicht. Der Gesamtanteil an Frauen in diesem Bereich liegt mit 80% immer noch sehr hoch.

4.5. Gymnasien

	Prognose für den Zeitraum		Ist (Neubesetzungen) für den Zeitraum			Zielvorgabe für	
	2021-2023 (alt)		2021-2023			2021-2023	
Be-soldungsgruppe inkl. evtl. +Z	Zu besetzende Stellen	mit Frauen zu besetzen	Be-setzt	Davon mit Frauen	Frauen-anteil in %	Er-reicht	Nicht er-reicht
A16 SULL	3	51%	5	1	20		x
A15 VDSL	20	51%	19	11	58	x	
A15 WSLA							
A14 OstR'in/Ost R	38	51%	34	22	65	x	
A13 LK	30	0%	121	72	60	x	

	Ist-Analyse zum Stichtag		
	01.01.2018	01.01.2021	01.01.2024
Besoldungs- gruppe inkl. evtl. +Z	Frauen- anteil in %	Frauen- anteil in %	Frauen- anteil in %
A16 SULL	46	46	33
A15 VDSL	41	40	42
A15 WSLA			
A14 OStR'in/OStR	50	53	53
A13 LK	63	63	64

	Prognose für den Zeitraum	
	2024-2026	
Besoldungs- gruppe inkl. evtl. +Z	Zu be- setzende Stellen	mit Frauen zu besetzen
A16 SULL	1	100%
A15 VDSL	18	51%
A15 WSLA		
A14 OStR'in/OStR	65	51%
A13 LK	29	0%

In den **Gymnasien** ist der Anteil der **Schulleiterinnen (A 16)** leider gesunken. Die Ziele der letzten 3 Jahre konnten in diesem Bereich nicht erreicht werden. Da für die nächsten 3 Jahre aus jetziger Sicht nur eine neue A16-Schulleitungsstelle besetzt werden wird, wird es in diesem Bereich in den nächsten Jahren nicht möglich sein, den Frauenanteil auf 51 Prozent zu bringen.

Nach wie vor sind Frauen auch bei den A15-Führungsfunktionen unterrepräsentiert. Hier konnte der Frauenanteil in den letzten Jahren nur knapp erhöht werden. Das Ziel, mindestens 51 % der A15-Stellen mit Frauen zu besetzen konnte erreicht werden. Hier muss in den nächsten Jahren noch mehr für die Frauenförderung in diesem Bereich getan werden.

Bei den **Beförderungsstellen (A 14)** ist der Frauenanteil erfreulicherweise auf 53% gestiegen. Diesen Wert gilt es in den nächsten Jahren zu stabilisieren. Die Ziele der letzten 3 Jahre wurden in diesem Bereich erreicht. Da im gymnasialen Bereich die Oberstudienratsstellen die Basis für die weitere Funktionslaufbahn bilden und hier eine Steigerung erzielt wurde, lässt dies darauf hoffen, in den nächsten Jahren die A15-Funktionsstellen noch stärker mit Frauen besetzen zu können.

Sieben Frauen und drei Männer mit einer A15-Führungsfunktion sowie 72 Oberstudienrätinnen und 15 Oberstudienräte haben ihren Stellenumfang reduziert.

4.6. Berufliche Schulen

Be- soldungs- gruppe inkl. evtl. +Z	Prognose für den Zeitraum		Ist für den Zeitraum			Zielvorgabe für	
	2021-23 (alt)		2021-2023			2021-2023	
	Zu be- setzende Stellen	mit Frauen zu be- setzen	Be- setzt	Davon mit Frauen	Frauen- anteil in %	Er- reicht	Nicht er- reicht
A16 SULL	2	51%	2	1	50		x
A15 VDSL	9	51%	10	6	60	x	
A15 WSLA							
A14 OStR'in/OS tR	21	51%	13	4	31		x
A13 LK	26	51%	38	10	26		X

Besoldungs- gruppe inkl. evtl. +Z	Ist-Analyse zum Stichtag		
	01.01.2018	01.01.2021	01.01.2024
	Frauen- anteil in %	Frauen- anteil in %	Frauen- anteil in %
A16 SULL	29	43	50
A15 VDSL	37	44	37
A15 WSLA			
A14 OStR'in/OStR	41	44	41
A12 KoordFL	33	60	75
A13 LK	55	56	54
A11 LK	44	41	38
A10 LK	20	0	0

Besoldungs- gruppe inkl. evtl. +Z	Prognose für den Zeitraum	
	2024-2026	
	Zu be- setzende Stellen	mit Frauen zu besetzen
A16 SULL	3	51%
A15 VDSL	8	51%
A15 WSLA		
A14 OStR'in/OStR	35	51%
A12 KoordFL		51%
A13 LK	24	51%
A11 LK		51%
A10 LK		51%

Im Bereich der A16-Schulleitungsstellen konnte der Frauenanteil von 29% im Jahr 2018 auf 50 % im Jahr 2024 gesteigert werden. Allerdings sind Frauen in den anderen

Funktionsstellenbereichen sowie bei den OStR-Stellen nach wie vor unterrepräsentiert. Um die Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der A14-Beförderungsstellen abzubauen, müssten diese Stellen in den nächsten Jahren überwiegend mit Frauen besetzt werden. Eine paritätische Besetzung führt nicht zu einer Erhöhung des Frauenanteils.

Die Ziele der letzten 3 Jahren wurden im Bereich der OSTR-Stellen stark untertroffen.

Die Ziele der letzten 3 Jahre wurden im Bereich der A16-Stellen trotz der Steigerung des Gesamtanteils an Frauen mit 50% nur knapp verfehlt.

Im Bereich der A15-Stellen konnten sie erreicht werden.

Bei den Stellen im Bereich der A15-Führungsfunktionen arbeiten jeweils 1 Frau und ein Mann mit reduziertem Stundenumfang.

23 Oberstudienrätinnen und 5 Oberstudienräte arbeiten mit reduziertem Stellenumfang.

Der Gesamtanteil der Frauen über alle Besoldungsstufen hinweg beträgt **49%** und ist somit der niedrigste von allen Schulformen. Dies könnte ein Erklärungsansatz dafür sein, dass die Frauenquoten in Führungspositionen noch deutlich niedriger liegen als bei den anderen Schulformen

5. Fazit

Die Ist-Analyse des vorliegenden Frauenförder- und Gleichstellungsplans des Staatlichen Schulamtes für den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden zeigt, dass trotz der im Kapitel 4 aufgeführten und nachgewiesenen Erfolge von gezielter Frauenförderung noch immer eine Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere in den höheren Besoldungsgruppen einzelner Schulformen besteht. Trotz konsequenter Umsetzung der Zielvorgaben in den einzelnen Bereichen konnten die Ziele des HGIG bis Ende des Jahres 2023 nicht vollständig erreicht werden.

Dabei muss bedacht werden, dass genau in diesem Zeitrahmen die Corona-Pandemie stattfand, die besonders Frauen mit der Doppelbelastung von Beruf und Kinderbetreuung, beides oft gleichzeitig im Homeoffice, besonders belastet hat.

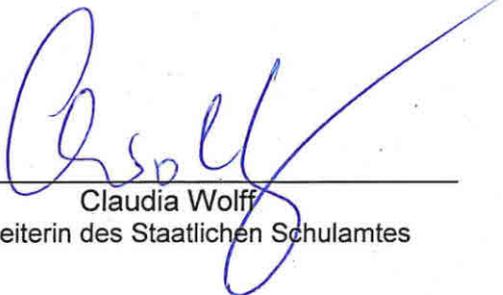
Die Corona-Pandemie hat nach verschiedenen Studien die Gleichstellung der Frauen um Jahrzehnte zurückgeworfen.

Umso stärker müssen wir auf diese in diesem Plan beschriebenen Ziel und Maßnahmen achten:

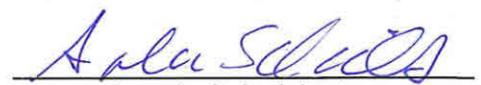
Der vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan wurde gemäß § 4 Abs. 2 HGIG am 21. Februar 2024 aufgestellt. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Lehrkräfte beim Staatlichen Schulamt für den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden war an der Aufstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans beteiligt und hat diesem am 21. Februar 2024 zugestimmt.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wird dem Gesamtpersonalrat für Lehrerinnen und Lehrer am 6. März 2024 vorgelegt.

Wiesbaden, den 6. März 2024



Claudia Wolff
Leiterin des Staatlichen Schulamtes



Angela Schwickert
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
der Lehrkräfte

Anhang: Beispielformular Stundenplangestaltung

Schulisches Konzept zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1) Angaben zur Schule

Dienststellennummer	Schule	Adresse	Schulform

2) Konzept zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Dienstbeginn	Klassenführung	Stundenplan, z.B. freie Tage, Springstunden, Ganztage	Fachsprecherin/-sprecher

Pausenaufsichten	Vertretungen	Konferenzen	Sprechtage

Klassenfahrten/Wandertage	Projekttag/Projektwochen	Teilnahme und Durchführung von Prüfungen	Prüfungskorrekturen

Betriebspraktika	Schulspezifische Projekte	Sonstige schulspezifische Aufgaben	

3) Sonstige schulspezifische Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Kinderbetreuung für Notfälle, Kantine, verlässliche und langfristige in der Terminplanung/Jahreskalender, u.ä.)

Wer \ Was	Frauenförderung	Vereinbarkeit	Gesundheit
		<u>Vereinbarkeitsproblematik Verfahren</u> <u>Kinderbetreuung in Ausnahmefällen</u> <u>Kompetenzen aus Familienaufgaben in Dienstlichen Beurteilungen</u> <u>Rückkehr aus Elternzeit</u> <u>Versetzungen aus familiären Gründen</u> <u>Versetzung in/aus Elternzeit</u> <u>Sabbatjahre</u>	
Schulaufsicht	<u>Jahresgespräche Ziele vereinbaren</u> <u>Informationen in Schulleitungsdienstversammlungen</u> <u>Willkommensveranstaltungen</u> <u>Karriereberatung</u>	<u>Jahresgespräche Ziele vereinbaren</u> <u>Ziele bzgl. Versetzungsanträge</u> <u>System Punkte für Tätigkeiten</u> <u>Gestaltungsmöglichkeiten zum Stundenplan</u> <u>Beispielformular</u> <u>Rückkehr aus Elternzeit</u> <u>Informationen in Schulleitungsdienstversammlungen</u> <u>Willkommensveranstaltungen</u> <u>Versetzungen aus familiären Gründen</u> <u>Versetzung in/aus Elternzeit</u> <u>Sabbatjahre</u>	<u>Fürsorgepflicht</u> <u>Betriebliches Eingliederungsmanagement</u> <u>Integrationsvereinbarung für schwerbehinderte Lehrkräfte</u>

Wer \ Was	Frauenförderung	Vereinbarkeit	Gesundheit
Schulpersonalrat	<u>erhalten Schulung</u>	<u>erhalten Schulung</u> <u>Teilzeitrichtlinie</u> <u>System Punkte für Tätigkeiten</u> <u>Gestaltungsmöglichkeiten zum Stundenplan</u> <u>Beispielformular</u> <u>Vereinbarkeitsproblematik Verfahren</u> <u>Rückkehr aus Elternzeit</u>	<u>Fürsorgepflicht</u> <u>Betriebliches Eingliederungsmanagement</u> <u>Integrationsvereinbarung für schwerbehinderte Lehrkräfte</u>
Gesamtpersonalrat		<u>Workshops zu Gestaltungsmöglichkeiten Stundenplan</u> <u>Beispielformular</u>	
Frauenbeauftragte	<u>Karriereberatung</u> <u>Liste Abordnungsinteresse ins SSA</u> <u>Bewerbungsgespräche</u> <u>Kompetenzen aus Familienaufgaben in Dienstlichen Beurteilungen</u>	<u>Beratung</u> <u>Workshops zu Gestaltungsmöglichkeiten Stundenplan</u> <u>Beispielformular</u> <u>Kinderbetreuung in Ausnahmefällen</u> <u>Vereinbarkeitsproblematik Verfahren</u> <u>Beratung zu Mutterschutzgesetz und Stillzeit</u> <u>Rückkehr aus Elternzeit</u> <u>Kompetenzen aus Familienaufgaben in Dienstlichen Beurteilungen</u>	<u>Beratung</u>
Lehrkraft	<u>Liste Abordnungsinteresse ins SSA</u> Bei <u>Anwendungsfragen</u>	<u>Vereinbarkeitsproblematik Verfahren</u>	<u>Fürsorgepflicht</u> <u>Betriebliches Eingliederungsmanagement</u>

<div style="text-align: center;">Was</div> <div style="text-align: left;">Wer</div>	Frauenförderung	Vereinbarkeit	Gesundheit
		Bei <u>Anwendungsfragen</u>	<u>Integrationsvereinbarung für schwerbehinderte Lehrkräfte</u>