

Deine GEW Fraktion im GPRLL informiert:

## **HGIG - Herzliche Ganz liebe Grüße, Dein Frauenförderplan!**

### **HGIG, eigentlich Hessisches Gleichberechtigungsgesetz,**

Ü25, erwachsen aber entwicklungsfähig, Grundlage für Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierung in der öffentlichen Verwaltung sowie Grundlage für den Frauenförder- und Gleichstellungsplan

### **...Frauenförder-What???**

Noch nie gehört? Glaub, mir es gibt ihn - auch an Deiner Schule!

Das Staatliche Schulamt hat ihn mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und dem Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (GPRLL) aufgestellt.

### **Hast du auch schon wieder 'nen Neuen?**

Alle 6 Jahre gibt es eine Neuaufstellung (aktuell: 2018-2023), alle 3 Jahre eine Fortschreibung mit aktuellen Daten und Prognosen. Bei Bedarf sind auch Änderungen in kürzeren Abständen möglich. Maßnahmen sind anzupassen, wenn es sich herausstellt, dass es mit der Frauenförderung im Schulamtsbezirk nicht so gut klappt.

### **Und was soll der so?**

Gleichstellung von Frauen und Männern durchsetzen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern, Beseitigung von Unterrepräsentanz von Frauen beispielsweise in Leitungsfunktionen.

### **Okay...und wie soll das gehen? Ein Beispiel:**

Aufgrund von Daten werden Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ermittelt z.B. A14-Schulleitungsfunktionen in HR-Schulen und KGS: 29% Frauenanteil.

Dann gibt es die Zielgröße 51% Frauenanteil in den entsprechenden Funktionen.

Entwicklungen bei zu besetzenden Personalstellen können so verfolgt und begleitet werden.

Maßnahmen, um Frauen zu stärken, werden entwickelt.

z.B. Fortbildungen, Potenzialerkennung und -förderung, veränderte Personalauswahlkriterien, Teilzeitermöglichung auf allen Stellen, familienfreundliche Rückkehr- und Rotationsmöglichkeiten, geschlechtergerechte „Führungskultur“ und Beurteilungen

### **Frauenförderung and me? Matcht das?**

**Bist Du zufällig Berufsschullehrerin und interessiert an einer Funktionsstelle in Schulleitung? / A14 OstR-Beförderung?** Der Frauenanteil liegt aktuell bei 44%, Zielgröße 51%. Sollen solche Stellen mit Männern besetzt werden, ist dies nicht unmöglich, da die „Bestenauslese“ gilt. Aber der Frauenförder- und Gleichstellungsplan schreibt folgendes vor: Die Amtsleitung prüft, ob zur Erweiterung des Bewerber\*innenfeldes eine erneute Ausschreibung der Stelle erfolgen soll. Der Verzicht bedarf einer Begründung. Bei dreijähriger Nichterfüllung des Ziels muss bei jeder Stellenbesetzung mit einem Mann das HKM zustimmen.

**Du bist Lehrer\*in in Elternzeit**, willst danach an deine Stammschule zurückkehren, und Dir wird eine Abordnung nahegelegt? Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan sichert Dir die Rückkehr zu.

**Du hast Lust auf Leitung**, fühlst Dich aber chancenlos wegen Teilzeitbeschäftigung und erst wenig Berufserfahrung wegen langwieriger familiärer Pflegetätigkeiten? Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan schreibt vor, dass alle Stellen grundsätzlich teilbar sind, auch wenn sie als Vollzeit ausgeschrieben werden. Bei der Dienstlichen Beurteilungen sind zusätzlich übernommene Aufgaben in Teilzeit in Relation zu Vollzeitbeschäftigten zu gewichten. Geleistete Familienarbeit und Ehrenamt

werden positiv gewürdigt. Geringe Berufsdauer wegen Kindererziehungs- und Pflege Tätigkeiten dürfen keinen Bewerbungsnachteil darstellen.

### **Wichtig für Dich:**

Wenn Du etwas willst, kontaktiere deine GEW-Fraktion im GPRLL ([gprll@gew-wiesbaden.de](mailto:gprll@gew-wiesbaden.de)). Wir beraten dich zu allen Fragen der Frauenförderung, der Teilzeit und der Fragen des Einstiegs in den Beruf nach der Elternzeit.

### **Soviel fürs Erste,**

Deine *Christine Dietz* (Ansprechpartnerin für Frauen- und Gleichstellungsförderung)  
für Deine GEW-Fraktion im GPRLL

### **Wenn Du weiterliest,**

**findest Du die konkreten Forderungen unserer Fraktion.**

**Vielleicht interessiert es Dich, vielleicht schaust Du mal rein.**

Den zurzeit gültigen Frauenförderplan findest Du auf (<https://schulaemter.hessen.de/sites/schulaemter.hessen.de/files/content-downloads/A.%20Textteil.pdf> ). **Vorstellen können wir uns viel mehr.**

Wir fordern die Weiterentwicklung und Konkretisierung von Maßnahmen zur Frauenförderung, weil die bisherigen Mechanismen nicht ausreichend Wirkung zeigen. Die Tendenz zeigt, dass Frauen in Führungsposition zunehmend weniger zu finden sind. Hierzu schrieben wir [in der WBZ](#).

Wir stehen in Verhandlungen mit dem Staatlichen Schulamt über folgende Maßnahmen:

#### **1) Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen von Kolleg\*innen in Teilzeit**

- a) Teilung von Klassenleitungs-, Tutoren\*innen- und Mentor\*innenämtern (Teamstrukturen),
- b) Keine doppelte Klassenführung für Teilzeitkolleg\*innen,

#### **2) Geschlechtergerechte Personalentwicklung**

##### *a) Potenzialerkennung und -förderung*

- a. In anonymisierter Form erfolgt die Publikation von voraussichtlich freiwerdenden Stellen auf der Homepage-Seite der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten für die kommenden zwei Jahre und ist alle halbe Jahre zu aktualisieren (z.B. Jahr 2022: drei A15-Stellen im Bereich Schulleitung Gesamtschule).
- b. Bei Pensionierungen/Verrentungen oder anderweitig freiwerdenden Funktionsstellen erfolgt unmittelbar nach Genehmigung des Gesuches das Stellenbesetzungsverfahren. Bei regulärer Pensionierung/Verrentung wird das Stellenbesetzungsverfahren ein Jahr im Voraus eingeleitet.
- c. Die im SSA an Lehrkräfte zu delegierenden Aufgaben sind konsequent in Rundverfügungen ausschreiben.

##### *b) Entwicklung von Personalauswahlkriterien*

- a. Verteilung der A14-Beförderungsstellen:  
im Übersichtsplan ist routinemäßig die entsprechende Frauen-/Männerquote jeweils für das Gesamtkollegium der Schule (unabhängig von der jeweiligen Vergütung) zu erheben. Weiterhin ist der Anteil der A14-Stellen je Schule vor Vergabe aufgeschlüsselt nach Geschlecht aufzunehmen (wie in diesem Jahr).
- b. Die Vergabe der A14-Stellen durch das Staatliche Schulamt und den GPRLL berücksichtigt im Anschluss an die anderen Vergabekriterien (Angleichung des Anteils) auch folgenden Aspekt. Wenn und soweit Schulen der Repräsentanz des

Frauenanteils bereits entsprochen haben, wird durch die bevorzugte Vergabe einer A14-Stelle dies über die Setzung eines positiven Anreizes unterstützt.

c) *Fortbildungsmaßnahmen*

- a. Regelmäßige Fortbildungen nicht nur für potenzielle Führungsaufgaben, sondern auch zu Themen der Vereinbarkeit Familie/Karriere/Beruf z.B. Elternzeit Mutterschutz- und Stillverordnung oder über den Frauenförder- und Gleichstellungsplan selbst sind anzubieten.

d) *Übertragung von qualifizierenden Aufgaben, wie Leitungen von Arbeitsgruppen und Stellvertretungsfunktionen*

- a. Bei der Übertragung von qualifizierenden Aufgaben, wie Leitung von Arbeitsgruppen und Stellvertretungsfunktionen durch Schulleitung auf Kolleg\*innen sind die Prozesse so transparent zu machen, dass mehrere Kolleg\*innen die Chance haben, sich zu bewerben. Schulleitungen sollen Frauen i.S. des HGIG dabei besonders ansprechen. Zeitlich zur Berichtspflicht zur Frauenförderung werden Schulleitungen aufgefordert, kurz ihre Bemühungen bekanntzugeben, damit diese dem Bericht angefügt werden können.

e) *Erprobung und Weiterentwicklung von Teilzeitbeschäftigung in Führungsfunktionen*

- a. Der Satz „Alle Stellen sind grundsätzliche teilbar“ ist in jede Ausschreibung explizit aufzunehmen. Ein Verweis auf eine Verlinkung reicht nicht aus.
- b. Neben der Formulierung Beschäftigungsumfang „Vollzeit“ ist auch die Formulierung „Teilzeit“ standardmäßig in Ausschreibungen aufzunehmen.
- c. Konkrete Modelle sind zu kommunizieren und bei Bedarf zu erproben: z.B. bei Teilung von Funktionsstellen „Leiten im Team“.

f) *Familienfreundliche Rotationsmöglichkeiten*

- a. Anträge auf Versetzungen, die familienpolitisch oder mit Schwangerschaft/Elternzeit begründet werden, sind bei Ablehnung von Amtswegen gesondert darzulegen (ca. ½ Seite, inhaltlich auf konkreten Fall bezogen). Das Amt macht es sich zur Aufgabe, diese Anträge besonders sorgfältig zu prüfen, so dass die Ablehnungen soweit wie möglich gar nicht notwendig werden. Die Personallenkungslisten der betroffenen Schulen sind in diesen Fällen dem GPRL un verzüglich zur Verfügung zu stellen.

g) *Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben*

- a. Personallenkungsmaßnahmen, die in die Bereiche familienpolitische Gründe/Schwangerschaft/Elternzeit fallen, sind, wenn das Amt entgegen den Vorgaben des Frauenförderplans diese zu realisieren beabsichtigt, von Amtswegen gesondert zu begründen (ca. ½ Seite, inhaltlich auf konkreten Fall bezogen). Die Personallenkungslisten sind in diesen Fällen dem GPRL un verzüglich zur Verfügung zu stellen.
- b. Bedarfsorientierte Stundenpläne in Teilzeit müssen gewährt werden. So dürfen beispielsweise die Stundenpläne Springstunden (d.h. Unterbrechungen im Stundenplan) nur im %-Anteil zur Vollzeitstelle enthalten (Vollzeit = 3 Springstunden im Maximum pro Woche). Wird bei der Stundenplanung von dieser Vorgabe abgewichen, ist dies mit dem örtlichen Personalrat zu besprechen und ein Einvernehmen mit diesem über die Abweichung herzustellen.
- c. Die Information, dass bei Fragen zur Durchführung des Mutterschutzgesetzes, Stillverordnungen und Beratungsmöglichkeiten SSA und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als Ansprechpartner\*innen unterstützend zur Verfügung stehen, ist mit Kontaktdaten und hilfreichen Links auf die Homepage des SSA RTWI

zu stellen. Willkommen wären auch konkrete Best-Practice-Beispiele oder praktische Tipps.

*h) Veränderung des Beurteilungswesens unter Anerkennung der Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Frauen und Männern*

- a. In die Begründung des Gesamturteils aller Kolleg\*innen muss, wenn und soweit sie Familien- oder ehrenamtliche Arbeit geleistet haben, ein würdiger Textbeitrag eingearbeitet werden. Dieser hat in die Beurteilung insofern einzufließen, dass er die Bewertung positiv beeinflusst. Entsprechendes gilt für zusätzlich übernommene Aufgaben bei Teilzeitarbeit in Relation zum Vollzeitverhältnis.

Link: Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen im Bereich des Staatlichen Schulamts für den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden, Wiesbaden, 2018, <https://schulaemter.hessen.de/sites/schulaemter.hessen.de/files/content-downloads/A.%20Textteil.pdf>, Stand: Juni 2021