

Dienstbesprechung für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Mai 2021

Frau Ballmann

Schulrätin mit der Zuständigkeit Gleichstellung

Melanie Mußhoff, Petra Simme

Koordinatorinnen für Gleichstellungsfragen

Was Sie heute erwartet:

- Begrüßung
- Gleichstellungsplan 2019 - 2023
- Zwischenevaluation
und Maßnahmen zur Umsetzung
- Verschiedenes

Änderungen der Struktur des Gleichstellungsplans:

- jetzt: Gleichstellungsplan - vorher:
Frauenförderplan
- verlängerte Laufzeit: 5 Jahre
- Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf,
Familie **und Pflege**

Der Gleichstellungsplan 2019 - 2023

Exemplarische Darstellung der Evaluation des Frauenförderplans 2016-2019:

Landesweiter Frauenanteil in Leitungsämtern nach Schulformen (Stand: 01.08.2018) MSB Referat 124 - Auszug aus der Stellendatei StD 8811								
Schulform	GS	FS	HS	RS	SK	GE	GY	BK
Schulleiterinnen absolut	1.925	130	88	177	63	125	153	70
Schulleiterinnen in %	81,0	53,9	48,9	53,0	55,8	43,6	32,3	31,4
Schulleiterinnen in % am 05.01.2015	76,6	49,5	43	44,5	k.A.	39,3	30,9	28,9
Stellvertreterinnen absolut	1.215	194	61	266	43	109	142	83
Stellvertreterinnen in %	89,1	57,6	55,5	51,7	44,8	39,4	34,6	39,2
Stellvertreterinnen in % am 05.01.2015	86,8	58,5	50,0	51,0	k.A.	44,6	29,0	28,2

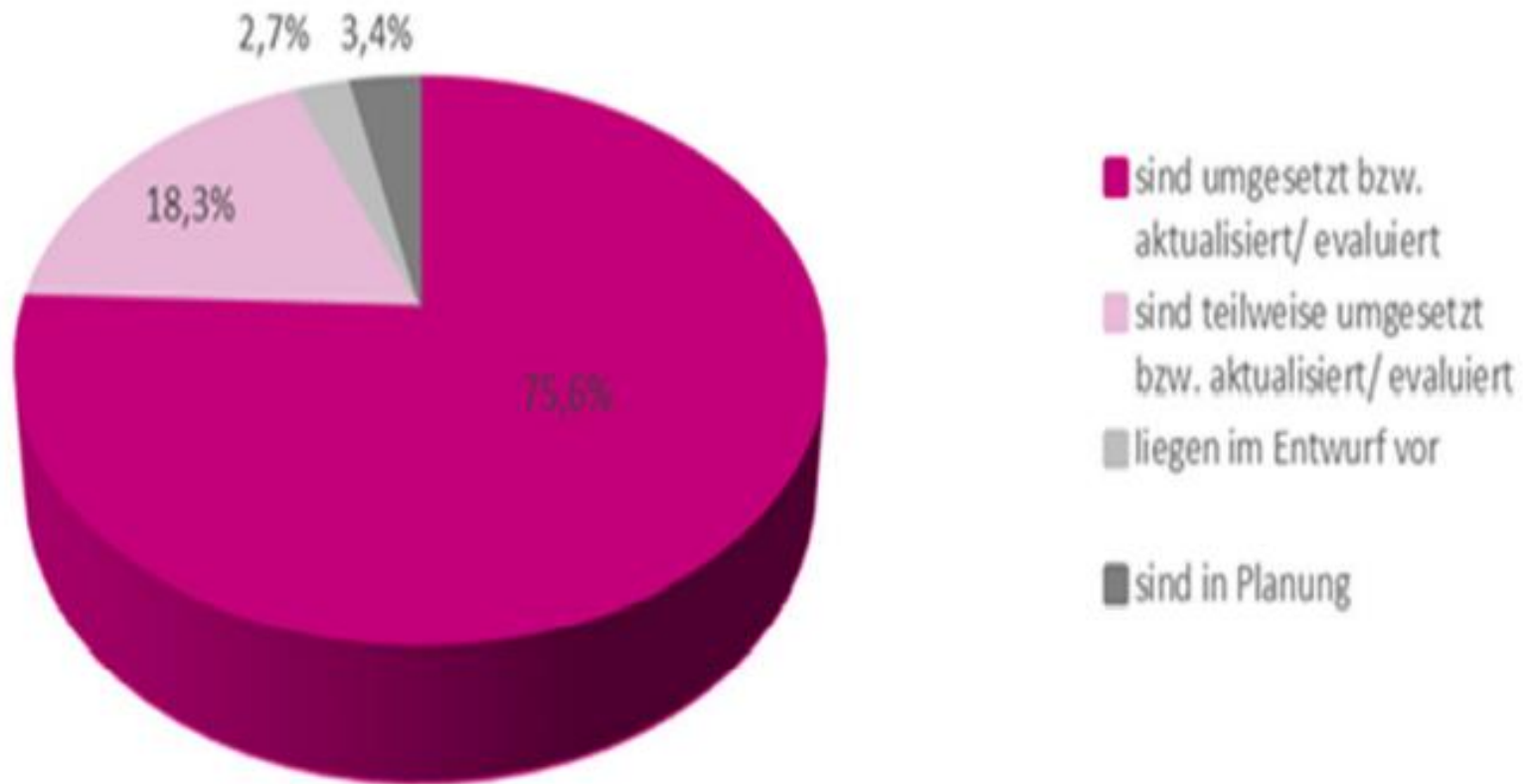
Der Gleichstellungsplan 2019 - 2023

Grundschule						
Vergleichsjahre (Stichtage)	2018 (15.04.2018)			2015 (15.04.2015)		
Beförderungs- und Funktionsämter	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%
Schulleitung	335	262	78	363	274	75
Stellvertretung	193	169	88	216	185	86

Einstellungen von Lehrkräften in der Grundschule			
Vergleichsjahre	2010-2012	2013-2015	2016-2018
Lehrkräfte	634	985	807
Frauen absolut	588	889	686
Frauenanteil %	94,7	90,2	85

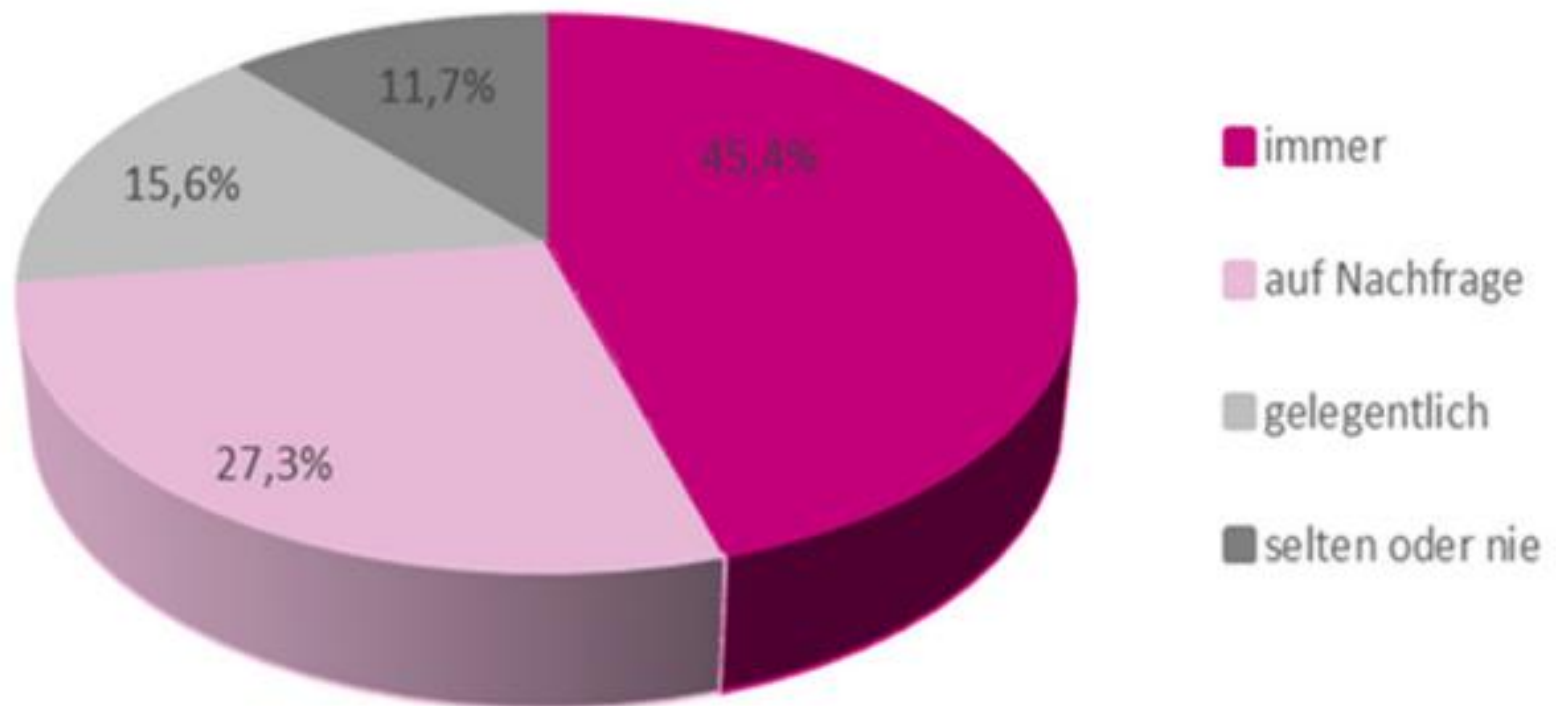
Der Gleichstellungsplan 2019 - 2023

Die Vereinbarungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer:



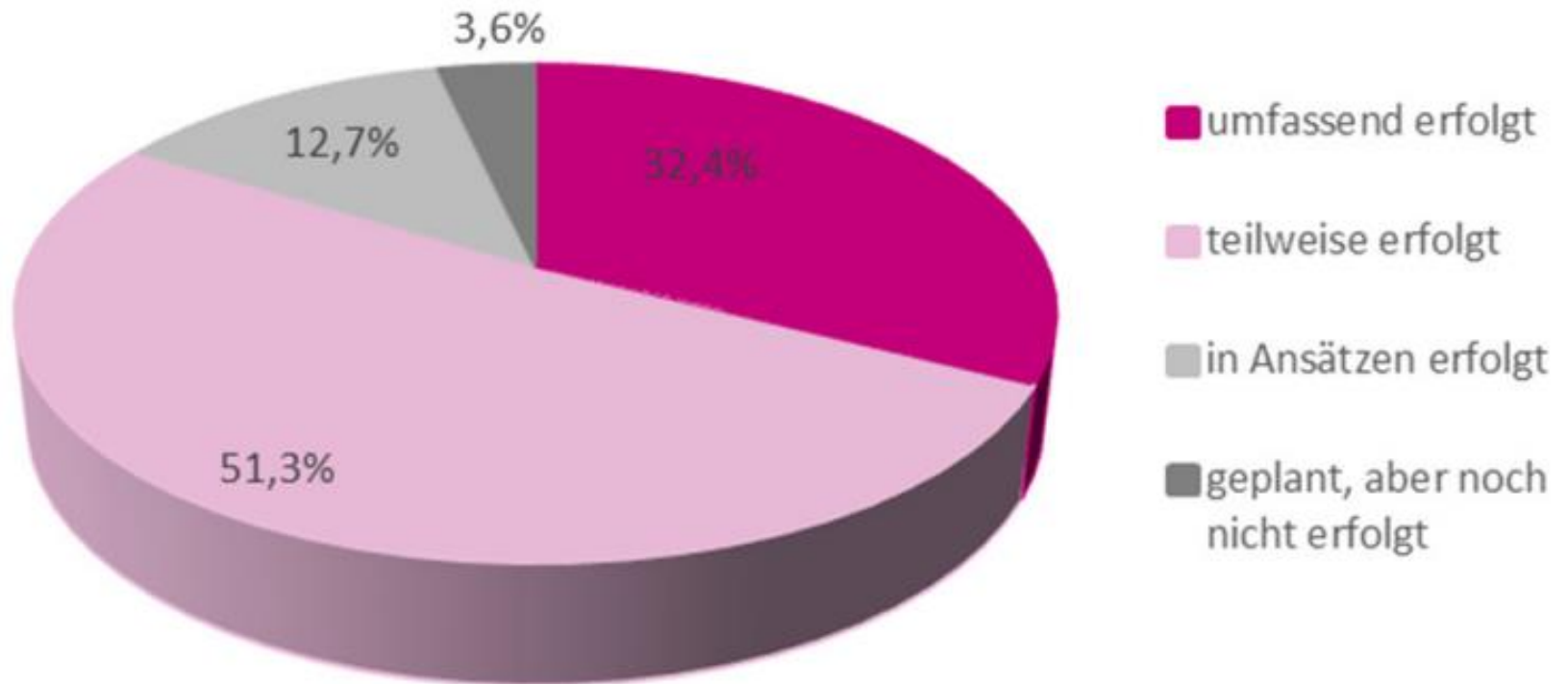
Der Gleichstellungsplan 2019 - 2023

Über eine Entlastung der AfG im Rahmen der Möglichkeiten wird im Verhältnis zum tatsächlichen Arbeitsaufwand konstruktiv verhandelt, Art und Umfang der Entlastung sind mit anderen in der Schule entlasteten Aufgaben vergleichbar:



Der Gleichstellungsplan 2019 - 2023

Lehren und Lernen - gendersensibler Unterricht (Schulinterne Lehrpläne, Lernmittel, Didaktik u. Methodenwahl, Reflexive Koedukation, Lese-/ Sprachförderung, Kinder/ Jugendliche mit Migrationshintergrund, sonderpädagogischer Förderbedarf)



Der Gleichstellungsplan 2019 - 2023

Übersicht über die Ziele (1-3) des neuen Gleichstellungsplans:

Ziele	Teilziele	
1. Schulaufsicht, Schulleitungen und Leitungen der ZfsL sehen gleichstellungsrelevante Themen als Chance zur Schulentwicklung. Sie wirken aktiv an deren Ausgestaltung mit.	1.1 Der Gleichstellungsplan dient der Schulaufsicht, den Schulleitungen und den Leitungen der ZfsL als Arbeitsgrundlage für die Vermittlung der darin festgeschriebenen Ziele und Maßnahmen.	1.2 Schulaufsicht, Schulleitungen und Leitungen der ZfsL fördern in ihren Institutionen den selbstverständlichen Umgang mit gleichstellungsrelevanten Zielsetzungen.
2. Gender Mainstreaming wird in Schule und ZfsL verankert. Die Führungsverantwortlichen wirken aktiv auf eine Implementierung hin.	2.1 Die Personalentwicklungs- und Personalführungskompetenz in Fragen der Gleichstellung und des Gender Mainstreaming wird weiterentwickelt.	2.2 Die Schulaufsicht unterstützt die Schulleitungen und die Leitungen der ZfsL bei der Wahrnehmung von Aufgaben bezüglich der Umsetzung von Zielen der Gleichstellung im Rahmen ihrer Führungsverantwortung.
3. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege wird weiterhin gefördert. Die schulinternen Teilzeitvereinbarungen werden an aktuelle Vorgaben und Bedarfe angepasst und evaluiert.	3.1 Die schulformübergreifenden und -gebundenen Teilzeitvereinbarungen werden aktualisiert und in Schule und ZfsL umgesetzt. Konkrete interne Vereinbarungen liegen vor und werden regelmäßig evaluiert.	3.2 Lehrkräfte an Schulen und an den ZfsL werden im Sinne von Gender Mainstreaming bei der Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege unterstützt.

Der Gleichstellungsplan 2019 - 2023

Übersicht über die Ziele (4-6) des neuen Gleichstellungsplans:

Ziele	Teilziele	
4. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungs- und Beförderungsämtern sowie bei Höhergruppierungen wird weiter abgebaut.	4.1 Der Anteil von Frauen in Leitungs- oder Beförderungsämtern wird erhöht.	4.2 Teilzeitbeschäftigte werden dabei unterstützt, Leitungs- und Beförderungsämter zu übernehmen.
5. Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Schulen und an den ZfsL werden für ihre Aufgaben qualifiziert und bei ihrer Arbeit unterstützt.	5.1 Die Schulleitung bzw. die Leitung des ZfsL gewährleistet im Rahmen ihrer Führungsverantwortung die gleichstellungsrechtliche Beteiligung.	5.2 Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Schulen und an den ZfsL werden bei ihrer Arbeit durch Fortbildungsangebote und Beratung unterstützt.
6. Gendergerechtigkeit wird ausgebaut, indem geschlechtersensible Pädagogik und Bildungs- und Erziehungsangebote für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene im Schulprogramm der Schulen und im Leitbild der ZfsL verankert sind.	6.1 Lehrkräfte sind sowohl in ihrem Fachunterricht als auch in ihren sonstigen Funktionen z.B. als Klassenleitung, bei der Beratung, bei der Leistungsbeurteilung sensibilisiert für unterschiedliche Lernvoraussetzungen und Zugangsweisen. Sie richten Inhalte und Methoden nach individuellen Bedürfnissen aus – jenseits tradierter Rollenzuschreibungen (MSW 2015a, S.6 und MSW 2015c, S.43).	6.2 Geschlechtersensibler Unterricht wird als Bestandteil von Unterrichtsentwicklung verstanden und als Instrument zum Umgang mit heterogenen Lerngruppen genutzt.

Ziele und Maßnahmen

- Konsequenzen für die Arbeit in den Schulen -

- Gemeinsam stellen die Schulleitung und die AfG den neuen Gleichstellungsplan in der LehrerInnenkonferenz vor.
- Die Schulleitung beteiligt die AfG bei allen Personalmaßnahmen und Stundenplanung frühzeitig.
- Über die Entlastung der AfG wird im Verhältnis zum tatsächlichen Arbeitsaufwand konstruktiv verhandelt.

Ziele und Maßnahmen

- Konsequenzen für die Arbeit in den Schulen -

- Das vorhandene Teilzeitkonzept wird fortlaufend evaluiert und gegebenenfalls an die aktuelle Situation angepasst.
- Ein Konzept für die Eingliederung von Rückkehrerinnen und Rückkehrern wird (falls noch nicht vorhanden) entwickelt und fortlaufend aktualisiert.
- Good-Practice-Beispiele zur Umsetzung der Empfehlungen im Regierungsbezirk werden vorgestellt.

Ziele und Maßnahmen

- Konsequenzen für die Arbeit in den Schulen -

- Austausch zwischen Schulen zu gendersensiblen Unterricht soll themenorientiert über Netzwerke gefördert werden.
- Gleichstellungsrelevante Themen und Zielsetzungen sollen zur Selbstverständlichkeit werden. Diese werden gefördert.
- Das Kollegium trifft Vereinbarungen zur weiteren Vorgehensweise hinsichtlich der Bearbeitung gleichstellungsrelevanter Themen.

Gleichstellungsplan 2019-2023: Vereinbarungen zur Umsetzung

Teilziel 6.1, S. 58

6. Gendergerechtigkeit wird ausgebaut, indem geschlechtersensible Pädagogik und Bildungs- und Erziehungsangebote für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene im Schulprogramm der Schulen und im Leitbild der ZfsL verankert sind.

1. Lehrkräfte sind sowohl in ihrem Fachunterricht als auch in ihren sonstigen Funktionen z.B. als Klassenleitung, bei der Beratung, bei der Leistungsbewertung sensibilisiert für unterschiedliche Lernvoraussetzungen und Zugangsweisen. Sie richten Inhalte und Methoden nach individuellen Bedürfnissen aus – jenseits tradierter Rollenzuschreibungen (MSW 2015a, S.6 und MSW 2015c, S.43).

Maßnahme: In den zuständigen schulinternen Gremien und in den Gremien der ZfsL sind Vereinbarungen zur Umsetzung geschlechtersensibler Pädagogik getroffen. Schulaufsicht unterstützt diesen Prozess.

Name der Schule:

Ort der Schule:

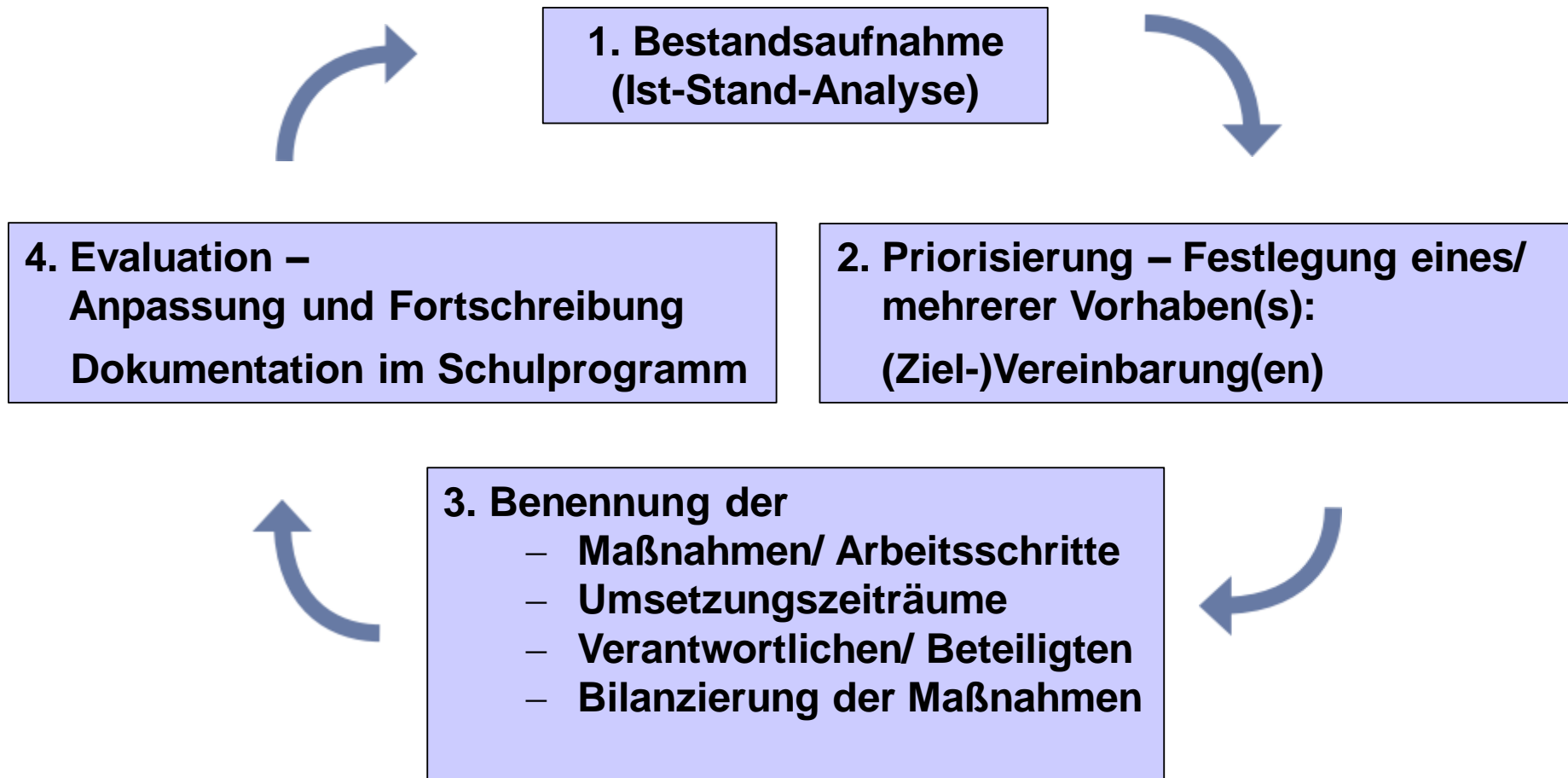
Schulnummer:

Unterschrift der Schulleitung

Bitte senden Sie das Formular bis zum **15.06.2021 zurück an Ihre Schulaufsicht.**

Vereinbarung 1			
Maßnahme/ Arbeitsschritt	Umsetzungszeitraum bis:	Verantwortliche/ Beteiligte	Bilanzierung der Maßnahme/ des Arbeitsschritts durch:

Qualitätszyklus für eine geschlechtersensible Schulentwicklung Bezirksregierung Münster



Vereinbarung zur Umsetzung - Beispiel:

GLP 2019-2023, Teilziel 6.1, Seite 58

Vereinbarung 1: Der wöchentliche Klassenrat in den 3. Und 4. Klassen wird von einem Mädchen und einem Jungen geleitet.

Maßnahme/ Arbeitsschritt	Umsetzungszeitraum bis:	Verantwortliche/ Beteiligte	Bilanzierung der Maßnahme/ des Arbeitsschritts durch:
Ablaufplan für den Klassenrat erstellen und die Aufgaben der Leitung deutlich machen	z.B. 6.9. – 10.9.2021	KL + Klasse	Verschriftlichen: <ol style="list-style-type: none">1. Schritte des Klassenrates2. Aufgaben der Kinder, die den Klassenrat leiten
Klassenrat wird einmal pro Woche durchgeführt	bis Ende November 2021	KL + Klasse	Durchführung des Klassenrates wie geplant
Fragestellung: Was klappt gut Was muss geändert werden?	bis Mitte Dezember	KL + Klasse	Siehe Fragestellung: evtl. Änderungen vornehmen

Pädagogische Orientierung

(erschiene am 09.12.2020)

Ministerium für
Schule und Bildung
des Landes Nordrhein-Westfalen



**Pädagogische Orientierung für eine geschlechtersensible
Bildung an Schulen in Nordrhein-Westfalen**

https://broschuerenservice.nrw.de/msb-duesseldorf/shop/P%C3%A4dagogische_Orientierung_f%C3%BCr_eine_geschlechtersensible_Bildung_an_Schulen_in_NRW/0#image-0

Broschüre des MSB 11/2019



Handreichung mit Praxisempfehlungen für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen, Schulleiterinnen und Schulleiter, ZfsL-Leiterinnen und -Leiter

https://broschuerenservice.nrw.de/default/shop/Gleichberechtigung_am_Arbeitsplatz_Schule_und_Zentrum_f%C3%BCr_schulpraktische_Lehrerausbildung

Neu: Beschwerdestelle der Bezirksregierung gemäß § 13 AGG:

https://www.bezreg-muenster.de/de/schule_und_bildung/personalangelegenheiten_schule/ansprechpartnerliste/index.html

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) § 13 Beschwerderecht

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) § 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Ansprechpartner*innen
für die Bezreg. MS:

Frau Margret Focke

margret.focke@bezreg-muenster.nrw.de
Tel.: 0251/411-4750

Herr Manuel Reese

manuel.reese@bezreg-muenster.nrw.de
Tel.: 0251/411-2537

Quelle: https://www.gesetze-im-internet.de/agg/_13.html

**Zwischenevaluation des
Gleichstellungsplans 2019-2023
- Bilanzierung der Teilziele und Maßnahmen -**

<https://app.edkimo.com/feedback/veiseco>

Wir bedanken uns für Ihre Aufmerksamkeit und stehen jederzeit für Fragen zur Verfügung:

Ilona Ballmann (Schulrätin)

Ilona.Ballmann@kreis-steinfurt.de

Melanie Mußhoff (Koordinatorin der AfGs)

m.musshoff@marienschule-steinfurt.de

Petra Simme (Koordinatorin der AfGs)

petra.simme@gs-dumte.de

bleiben Sie gesund!