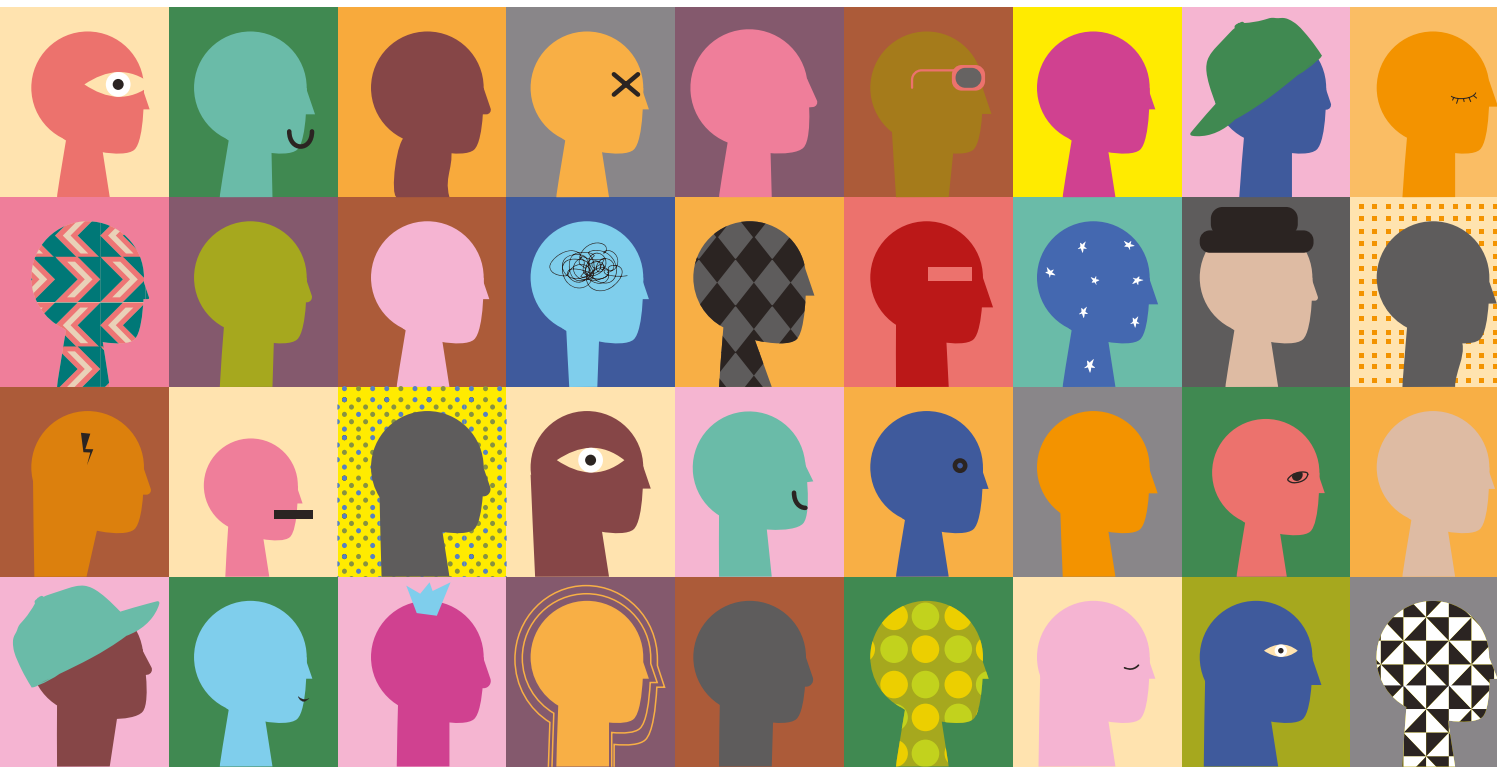




Geschlechtergerechtigkeit im Schulbereich

Gleichstellungsplan 2024 – 2028

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



Impressum

Geschlechtergerechtigkeit im Schulbereich Gleichstellungsplan 2024 – 2028

für die öffentlichen Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung im Regierungsbezirk Münster
Stand: 01.01.2024

Erarbeitet von:
Barbara Küppers

mit Unterstützung durch:

Petra Bommert

Jana Ellertmann

Anne Eyben

Charlotte Hagemann

Barbara Herlinger

Doris Hummerich-Zimmermeier

Thomas Schmidt

Claudia Zeißig

Bezirksregierung Münster | Domplatz 1–3 | 48143 Münster

Telefon: 0251 411-0 | Telefax: 0251 411-2525 | E-Mail: poststelle@brms.nrw.de | Internet: www.brms.nrw.de

Druck: Druckerei der Bezirksregierung Münster

Illustration Titelseite: Annaspoka/iStock

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1 Einleitende Bemerkungen	6
1.1 Rechtsgrundlagen	8
1.2 Geltungsbereich	9
2 Gleichstellungsrelevante Entwicklungen in den Jahren 2019–2023	10
2.1 Gelingensfaktoren der Gleichstellungsarbeit in der Bezirksregierung Münster während der Laufzeit des Gleichstellungsplans 2019–2023	10
2.2 Vorbemerkungen zur Darstellung der Evaluationsergebnisse	12
2.3 Statistischer Überblick über die Besetzungssituation	13
2.4 Ergebnisse zur Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplans 2019–2023	36
3 Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2024–2028	55
3.1 Gleichstellungsrelevante Aspekte im Kontext aktueller Querschnittsaufgaben in Schule und Unterricht	55
3.2 Übersicht über die Ziele und Teilziele	59
3.3 Tabellarische Darstellung der Ziele, Teilziele und Maßnahmen für den Gleichstellungsplan 2024–2028	61
4 Abschließende Anmerkungen der Verfasserin und Ausblick	72
Anhang	73
Abkürzungsverzeichnis	84
Literaturverzeichnis und Links	86

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

die Förderung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit ist eine Gemeinschaftsaufgabe, der alle Arbeitsbereiche und Organisationseinheiten der Bezirksregierung Münster nach dem Grundgesetz (Art. 3 Abs. 2 GG) verpflichtet sind.

Die Schulabteilung der Bezirksregierung macht es sich seit geraumer Zeit zur Aufgabe, auf die Herstellung von Chancengleichheit der Geschlechter und damit auf die Beseitigung diesbezüglich bestehender Nachteile hinzuwirken. Eine erfolgreiche Personalplanung und Personalentwicklung ist unabdingbar verbunden mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege herbeizuführen, insbesondere auch vor dem Hintergrund des in den letzten Jahren stetig angestiegenen Lehrkräfte- und Leitungskräftemangels.

Der vorliegende Gleichstellungsplan 2024-2028 bietet auf der Grundlage umfangreicher Evaluationsprozesse und Bestandsaufnahmen Perspektiven, konkrete Ansatzpunkte sowie Maßnahmen für die Gleichstellung von weiblichen und männlichen Beschäftigten. Zum einen muss auf eine ausreichende Repräsentanz von Frauen in Beförderungs- und Leitungsmätern in allen Schulformen der weiterführenden Schulen und der Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung geachtet werden, zum anderen ist die Möglichkeit der beruflichen Weiterentwicklung auf der Grundlage familienkompatibler Arbeitsbedingungen für alle Geschlechter sicherzustellen. Dies gilt sowohl für Lehrkräfte in einer Teilzeit- wie auch in einer Vollzeitbeschäftigung.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben nach § 5 Abs. 10 Satz 2 LGG. Gleichwohl ist die Initiierung und Durchführung von Gender-Mainstreaming-Prozessen sowohl gesamtgesellschaftlich betrachtet als auch im beruflichen bzw. schulischen Kontext nur dann erfolgreich, wenn alle Mitarbeitenden in ihrer jeweiligen Rolle im Alltagshandeln bereit sind, aktiv an dieser Aufgabe mitzuwirken.

Über die Maßnahmen zur Personalentwicklung hinaus enthält der vorliegende Gleichstellungsplan auch Strategien für eine geschlechtersensible Schul- und Unterrichtsentwicklung, die Bezug nehmen auf die aktuellen gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen. In dem Bewusstsein, dass unsere Schülerinnen und Schüler als nachfolgende Generation ebenfalls wichtige Akteurinnen und Akteure bei der Gestaltung von Gender-Mainstreaming-Prozessen sein werden, müssen Genderkompetenzen im Rahmen der geschlechtersensiblen Bildung auf allen Ebenen gefördert werden. In einem erweiterten Verständnis von Gleichstellung gilt es zudem, für die Akzeptanz von Vielfalt und Diversität in allen Bereichen zu sensibilisieren.

Die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit ist eine wichtige und zugleich herausfordernde Aufgabe, die es erforderlich macht, gegebenenfalls „Komfortzonen“ zu verlassen und aktiv an der Gestaltung einer gendergerechten Gesellschaft mitzuwirken.

Ich bedanke mich bei allen, die sich mit ihrem Engagement für Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit im schulischen Kontext einsetzen.



Matthias Schmied

Abteilungsleiter der Abteilung 4

1 Einleitende Bemerkungen

Seit nunmehr vielen Jahren ist die Gleichstellung von Frauen und Männern – aus heutiger Sicht treffender umzubenennen in Gleichstellung aller Geschlechter – in der Schulabteilung der Bezirksregierung Münster fest verankert. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sowie die Erhöhung der Präsenz von Frauen in Führungspositionen (Beförderungsämtler, Funktions- und Leitungsstellen) haben immer einen hohen Stellenwert eingenommen und standen auch im Gleichstellungsplan 2019-2023 bzgl. der Zielsetzungen mit im Fokus.

Der vorliegende Gleichstellungsplan 2024-2028 stellt ein wesentliches Steuerungsinstrument dar, um das Querschnittsthema Gleichstellung gemäß § 6 LGG weiterzuentwickeln. Daten, Fakten und Analysen zur Beschäftigungsstruktur an den Schulen und an den ZfsL zeigen die Präsenz von Frauen in den jeweiligen Bereichen und Funktionen (vgl. Kapitel 2.3). Darüber hinaus werden die im Gleichstellungsplan 2019-2023 gesetzten Ziele und Teilziele evaluiert und die Maßnahmen, auch in Interdependenz zu den vorliegenden statistischen Daten, auf ihre Wirksamkeit überprüft (vgl. Kapitel 2.4). Die Evaluationsergebnisse bilden die Grundlage für die Fortschreibung der Zielsetzungen und Maßnahmen im vorliegenden Gleichstellungsplan mit der Intention, Schulen im Sinne des Gender Mainstreaming weiterzuentwickeln und Geschlechtergerechtigkeit / Gendergerechtigkeit¹ im weitesten Sinne als einer Facette von Vielfalt näherzukommen (vgl. Kapitel 3).

Die Gleichstellungsarbeit in den zurückliegenden fünf Jahren war, analog zu allen Prozessen im schulischen Kontext, größtenteils durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie geprägt: Ad hoc zu treffende Entscheidungen und die erforderlichen Kraftaufwendungen im gesamten Schulbereich hinsichtlich der Neuordnung von Organisationsstrukturen, des Aufbaus bzw. der Erweiterung der digitalen Infrastruktur, sowie die Anpassung von Unterrichtsinhalten an das Homeschooling, digitales und hybrides Arbeiten machten es stellenweise erforderlich, Gleichstellungsarbeit aufgrund prioritärer Dienstgeschäfte zurückzustellen bzw. sie den neuen Gegebenheiten anzupassen.

Dies hat zur Folge, dass im vorliegenden Gleichstellungsplan 2024-2028 auch Ziele, Teilziele und Maßnahmen – teils in modifizierter Form – wiederzufinden sind, die aufgrund der Pandemie nicht bzw. noch nicht vollumfänglich erreicht bzw. umgesetzt werden konnten.

Trotz der veränderten Arbeitsbedingungen durch die Pandemie ist jedoch positiv hervorzuheben, dass sich das Bewusstsein für gleichstellungsrelevante Themen bei allen in und für Schule verantwortlichen Personen deutlich erhöht hat (vgl. hierzu auch Kapitel 2.1). Vieles ist, so zeigen es die Evaluationsergebnisse deutlich, in Bezug auf die Umsetzung von Gleichstellung selbstverständlicher geworden, etwa die Ausarbeitung schulformbezogener Teilzeitkonzepte in den Schulen, die transparente Kommunikation der Aufgaben der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen etc. Viele Schulen leisten mit Blick auf eine geschlechtersensible Schul- und Unterrichtsentwicklung bereits eine sehr gute und innovative Arbeit.

¹ Die Begriffe „Geschlechtergerechtigkeit“ und „Gendergerechtigkeit“ werden derzeit parallel verwendet, wobei der Begriff „Geschlecht“ komplex und mehrdimensional ist und je nach Perspektive von unterschiedlichen Menschen unterschiedlich verstanden wird. Im deutschen Sprachraum umfasst der Begriff „Geschlecht“ sowohl das biologische als auch das soziale Geschlecht, im Englischen jedoch wird durch die Begriffe „gender“ für das soziale Geschlecht und „sex“ für das biologische Geschlecht differenziert. (Vgl. *Pädagogische Orientierung für eine geschlechtersensible Bildung an Schulen in NRW*, S. 8)

Gleichwohl gibt es große Herausforderungen im Kontext von Gleichstellungsthemen, denen wir uns weiterhin widmen müssen bzw. die angesichts neuer gesamtgesellschaftlicher Herausforderungen aus unterschiedlichen Bereichen in den Fokus gerückt sind und perspektivisch auch die schulische Gleichstellungsarbeit als Querschnittsthema beeinflussen. Hier sind z. B. die Klimakrise, der Angriffskrieg auf die Ukraine, der Nahost-Konflikt, Flucht und Migration, zunehmender Extremismus mit einhergehender Demokratiegefährdung (u. a. Islamismus, Rechtsextremismus und Antisemitismus), Anstieg von Konflikten im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt etc. zu nennen.

Diese Herausforderungen gehen einher mit einer sich stark verändernden Bildungslandschaft und der grundsätzlichen Fragestellung danach, was eine gute Bildung in den nächsten Jahren kennzeichnen wird, d. h. welche Kompetenzen, Haltungen und Werte unsere Schülerinnen und Schüler benötigen werden, um für ihre Zukunft eine sinnstiftende Perspektive zu entwickeln sowie zu einer gelingenden Lebensgestaltung selbst aktiv beizutragen.²

Unsere Schulen als attraktiven Arbeitsplatz für Lehrkräfte, Leitungskräfte und weiteres pädagogisches Personal in Vollzeit und in Teilzeit zu erhalten – auch vor dem Hintergrund des derzeitigen immensen Lehrkräfte- und Leitungskräftemangels³ – muss im Fokus unserer Arbeit stehen. Hierzu bedarf es kompatibler Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, der Berücksichtigung persönlicher Lebensentwürfe, des Weiteren entwicklungsfördernder Leitungsstrukturen sowie eines zielführenden Gesundheitsmanagements.

An dieser Stelle sei bereits auf die Problematik bei der Verwendung geschlechtergerechter Sprache hingewiesen: Nach geltendem Recht auf der Grundlage des LGG (§ 4, Sprache) ist es derzeit leider nach wie vor nicht möglich, über neutrale Formulierungen, Partizipialkonstruktionen etc. hinaus Personen aller Geschlechtsidentitäten durch die Verwendung von Sonderzeichen korrekt anzusprechen und zu benennen, sodass auch im vorliegenden Gleichstellungsplan 2024-2028 oftmals die weibliche und männliche Sprachform zum Einsatz kommt. Perspektivisch ist auf eine Änderung der Gesetzgebung zu hoffen, um zeitgemäß mit Hilfe geeigneter Sprachformen Menschen, die sich als nicht binär verstehen, einzuschließen. Der vorliegende Gleichstellungsplan sieht sich selbstverständlich gegenüber Menschen aller Geschlechtsidentitäten verpflichtet.

Anmerkung zu den Fußnoten:

Die Links in den Fußnoten werden im Anhang des Gleichstellungsplans zusätzlich in Form von generierten QR-Codes angeboten und sind über das Scannen hinaus in der Online-Version des Gleichstellungsplans durch Anklicken der QR-Codes zu öffnen.

² Vgl. hierzu auch den *OECD-Lernkompass 2030*. Abrufbar unter [OECD Lernkompass 2030.pdf](#) [15.11.2023]

³ Vgl. hierzu auch Prognosen und Maßnahmen zum Lehrkräftemangel. Abrufbar unter [Prognose und Maßnahmen - Lehrermangel verschärft sich weiter \(deutsches-schulportal.de\)](#) [15.11.2023] und 7 Thesen aus dem Positionspapier von Expertinnen und Experten aus Bildungsforschung und Schulpraxis zur Professionalisierung von Schulleitungen. Abrufbar unter [Experten erwarten von KMK mehr Qualitätsstandards für Schulleitungen \(deutsches-schulportal.de\)](#) [15.11.2023]

1.1 Rechtsgrundlagen

Zahlreiche Regelungen und Gesetze aus dem Europarecht, dem Bundesrecht und dem Landesrecht bilden die Basis des Auftrags zur Gleichstellung von Frauen und Männern, wobei, wie eingangs bemerkt, nach heutigem Verständnis alle Geschlechtsidentitäten zu berücksichtigen sind:

Bundes- und Europarecht:

- Vertrag von Lissabon (EU-Recht)
- Grundgesetz, Art. 3 Abs. 1-3 (GG)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Landesrecht:

- Landesgleichstellungsgesetz (LGG)
- Schulgesetz (SchulG)
- Allgemeine Dienstordnung (ADO)
- Landesbeamtengesetz (LBG)
- Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)
- Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrerinnen und Lehrer sowie der Leiterinnen und Leiter an öffentlichen Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung des für Schule zuständigen Ministeriums (RdErl. d. MSB)

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Mit dieser Regelung des Artikels 3 Abs. 2 GG wird der Staat in die Pflicht genommen, Gleichberechtigung in der Realität umzusetzen. Ergänzend heißt es im folgenden Absatz: „Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Die Verwirklichung dieser Vorgaben findet Ausdruck im Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG). Das zuletzt 2016 novellierte Landesgleichstellungsgesetz – eine weitere Novellierung ist bereits in Planung – stellt die Grundlage für die Umsetzung in der Dienststelle dar.

Die im vorliegenden Gleichstellungsplan beschriebenen Maßnahmen, die darauf abzielen, Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts entgegenzuwirken, stehen nicht im Widerspruch zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz. Eine unterschiedliche Behandlung ist danach zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen. „Die Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretungen bleiben unberührt.“ (Vgl. § 18 Abs. 8 LGG).

1.2 Geltungsbereich

Der hier vorliegende Gleichstellungsplan hat seinen Geltungsbereich im Rahmen der Schulabteilung der Bezirksregierung Münster und ist sowohl ein Plan zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern (s. o.) an öffentlichen Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung (ZfsL) im Regierungsbezirk Münster als auch ein Plan zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming-Prozessen an den Schulen und den ZfsL insgesamt. Er ist erneut auf die Dauer von fünf Jahren ausgelegt, eine Zwischenevaluation erfolgt nach zwei Jahren.

2 Gleichstellungsrelevante Entwicklungen in den Jahren 2019–2023

2.1 Gelingensfaktoren der Gleichstellungsarbeit in der Bezirksregierung Münster während der Laufzeit des Gleichstellungsplans 2019–2023

Die Laufzeit des vorangegangenen Gleichstellungsplans wurde nach mehreren Perioden mit dreijähriger Laufzeit erstmals auf fünf Jahre erhöht. Diese Maßnahme erwies sich im Rückblick als sehr vorteilhaft und gewinnbringend: Viele der neu angestoßenen Prozesse erforderten bei allen Beteiligten ein verändertes Zeitmanagement und ermöglichten beispielsweise in den Schulen in Passung zu weiteren Schulentwicklungsprozessen mehr Freiräume und Flexibilität bei der Planung der inhaltlichen und organisatorischen Umsetzung.

Wie eingangs bereits dargestellt, hat sich die Präsenz von Gleichstellungsthemen in der gesamten Schulabteilung deutlich erhöht. Einige Aspekte, die hierzu beigetragen haben mögen, wie z. B. deutlich ausgebauten Gesprächsstrukturen und neue Kooperationen innerhalb und außerhalb der Bezirksregierung Münster mit dem Ziel der Umsetzung gleichstellungsrelevanter Themen in Verantwortung und Partizipation aller Akteurinnen und Akteure, werden im Folgenden stichpunktartig skizziert:

Zusammenarbeit mit der Schulaufsicht, den Schulen und den ZfsL

- Regelmäßig stattfindender Austausch der Gleichstellungsbeauftragten mit den Schulaufsichtenden der Dezernate 41-46, 4Q und der Schulämter mit dem Ziel der Verstärkung von Gleichstellungsthemen
- Regelmäßig stattfindende Austauschtreffen aller Gleichstellungsbeauftragten mit dem Ziel gleichsinnigen Handelns durch gemeinsame Absprachen; Etablierung eines Vertretungssystems bei Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten
- Austausch mit den Koordinatorinnen für Gleichstellungsfragen in den Schulämtern und Teilnahme der Koordinatorinnen an den Dienstbesprechungen der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (AfG) der Förder- und Klinikschulen mit dem Ziel der Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der Schulämter bei der Durchführung von Dienstbesprechungen mit den AfG der Grundschulen
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist temporäres Mitglied der Hauptdezernent[innen- und Hauptdezernent]enkonferenz (HDK) und Erweiterten HDK (anlassbezogene Berichterstattung) sowie der Koordinierungskonferenz der Personaldezernentinnen und Personaldezernenten mit dem Ziel kooperativer Zusammenarbeit bei der Umsetzung von Personalmaßnahmen
- Anlassbezogene Berichterstattung der Gleichstellungsbeauftragten gegenüber der Abteilungsleitung
- Anlassbezogene Mitarbeit der Gleichstellungsbeauftragten in weiteren Gremien der Schulabteilung
- Durchführung von jährlich stattfindenden Dienstbesprechungen mit Fortbildungsanteil mit den AfG der weiterführenden Schulen und der ZfsL
- Ergänzende Durchführung von schulformübergreifenden Vernetzungstreffen der AfG
- Intensivierte Zusammenarbeit mit Dezernat 46.02 (Lehrkräftefortbildung) und Nutzung von Synergieeffekten bei der Abstimmung von Fortbildungsinhalten für die AfG sowie Durchführung von Dienstbesprechungen mit Fortbildungsanteil mit den Moderierenden für Gleichstellungsfragen

- Zusammenarbeit mit den Schulaufsichten und Fachberatungen, z. B. mit der Fachberatung für Bildung in der digitalen Welt, der Bezirkskoordination KAOA (Berufliche Orientierung), mit den Medienberatern sowie mit den Moderierenden aller Fachrichtungen der Kompetenzteams mit dem Ziel der weiteren Sensibilisierung für gleichstellungsrelevante Fragestellungen (Erweiterung von Genderkompetenzen)
- Zusammenarbeit mit der Fachbeauftragten für Schulpsychologie der Bezirksregierung Münster sowie den Regionalen und Schulpsychologischen Beratungsstellen im Regierungsbezirk
- Durchführung eines Fachtages „Gleichstellung“ (02/2020) mit allen an Gleichstellung beteiligten Personen (Schulaufsichten, Moderierende, Fachberatungen, Inklusionskoordinierende etc.) mit dem Ziel der Reflexion von Umsetzungsmöglichkeiten des Gleichstellungsplans in der eigenen Rolle.

Zusammenarbeit mit dem MSB und weiteren Akteurinnen und Akteuren

- Ausbau der Zusammenarbeit mit Referat 124 (Gleichstellung, Geschlechtersensible Bildung, Arbeits- und Gesundheitsschutz) des Ministeriums für Schule und Bildung NRW (MSB) und der QUA-LiS, Arbeitsbereich 3 „Übergreifende schulbezogene Aufgabenfelder – Geschlechtersensible Bildung und Erziehung in der Schule“; u. a. Berichterstattung der Mitglieder der Kommission „Geschlechtersensible Bildung und Erziehung in der Schule“ der QUA-LiS in der Bezirksregierung
- Landesweiter Austausch der „Abteilungen“ Gleichstellung der fünf Bezirksregierungen (u. a. Durchführung von Arbeitstreffen mit allen Fachberatungen für Gleichstellungsfragen)
- Intensivierung der Zusammenarbeit mit weiteren Akteurinnen und Akteuren, z. B. mit der Gleichstellungsstelle der Stadt Münster und mit den Vertretenden des Antidiskriminierungsprojekts „Schule der Vielfalt“.

Qualitätssicherung

- Einsatz von Instrumenten zur Qualitätssicherung bei der Umsetzung des Gleichstellungsplans, z. B.:
 - Unterstützung der Schulen anhand von bereitgestellten standardisierten Formularen bezüglich der Umsetzung von geschlechtersensibler Bildung mit der Intention, Verbindlichkeit und eine Verstärkung der thematischen Arbeit herbeizuführen; Durchführung von Tool-gestützten Befragungen etc.
 - Einführung eines Jahresarbeitsplans in Passung zum Gleichstellungsplan mit dem Ziel professioneller Prozesssteuerung.

2.2 Vorbemerkungen zur Darstellung der Evaluationsergebnisse

Die Darstellung der Evaluationsergebnisse zur Umsetzung der Ziele und Teilziele des Gleichstellungsplans 2019-2023 basiert auf der Grundlage umfassender Bestandsaufnahmen: Als erstes erfolgt ein vollständiger statistischer Überblick über die Besetzungssituation an den Schulen und den Zentren für schulpraktische Lehrerbildung⁴ des Regierungsbezirks Münster. Hieraus lässt sich der Grad der Umsetzung einer geschlechtergerechten Personalentwicklung nach den Vorgaben des LGG ablesen. Auf dieser Grundlage werden anschließend die Evaluationsergebnisse umfangreicher Befragungen bezüglich der erfolgten Umsetzung der Ziele, Teilziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2019-2023 in den Blick genommen.

Besonderheiten in der 7. Periode des Gleichstellungsplans

Die Laufzeit des Gleichstellungsplans 2019-2023 war von vielfältigen Veränderungen in der Schullandschaft durch Neugründungen und Schließungen von Schulen sowie durch Veränderungen innerhalb des inklusiven Bildungssystems (Gemeinsames Lernen) geprägt. Zum Ende der Laufzeit hat sich der zu verzeichnende Personalmangel sowohl bei den Lehrkräften als auch bei den Führungskräften mit besonderer Vehemenz bemerkbar gemacht. Diese Entwicklungen zeigen auch Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit, insbesondere mit Blick auf die Personalentwicklung in den jeweiligen Schulformen sowie in den einzelnen Schulen:

- Schulen, die neu gegründet wurden bzw. im Aufbau sind, haben einen Bedarf an Lehr- und Leitungskräften, die durch Neueinstellung, Versetzung oder Abordnung anderer Schulen gewonnen werden.
- Lehrkräfte der Förder- und Klinikschulen werden nach Umstrukturierungen bzw. Standortänderungen etc. oftmals versetzt und/oder abgeordnet, meistens in das Gemeinsame Lernen an den allgemeinbildenden Schulen. Auch die berufsbegleitende Ausbildung von Lehrkräften zum Erwerb des Lehramts für Sonderpädagogische Förderung (VOBASOF) führt zu Versetzungen an Schulen mit erhöhtem Bedarf an Lehrkräften für das Gemeinsame Lernen. Die sich verändernde Personalzusammensetzung geht einher mit neuen didaktisch-methodischen Konzepten und schulorganisatorischen Umstrukturierungen.
- Unter anderem bedingt durch den demographischen Wandel werden Schulformen der Sekundarstufe I aufgelöst, es kommt zu Versetzungen oder Abordnungen von Lehr- und Leitungskräften sowie zu kommissarischen Beauftragungen zur Wahrnehmung bestimmter Aufgaben.

⁴ An dieser Stelle sei ergänzt, dass die Bezeichnung der Institution „Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung“ mit Blick auf die geschlechtergerechte Sprache noch nicht verändert wurde. Gleichwohl ist positiv hervorzuheben, 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“. Vgl. MBI. NRW. Ausgabe 2022 Nr. 18 vom 2.5.2022 Seite 291 bis 346 | RECHT.NRW.DE. Abrufbar unter https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_vbl_detail_text?anw_nr=7&vd_id=20411&ver=8&val=20411&sg=0&menu=1&vd_back=N [15.11.2023]

- Die professionelle Beschulung neu zugewanderter und zuwandernder junger Menschen aus Krisen- und Kriegsgebieten stellt eine weitere Herausforderung hinsichtlich der personellen Ressourcen in allen Schulformen dar.

Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit hat hinsichtlich der Personalentwicklungsvorgänge auch das am 14.12.2022 vorgelegte „Handlungskonzept Unterrichtsversorgung“ des Ministeriums für Schule und Bildung NRW. Im „Handlungskonzept Unterrichtsversorgung“ werden alle personalwirtschaftlichen und dienstrechtlichen Bereiche in den Blick genommen mit dem Ziel, Unterricht in unterversorgten Regionen und Schulformen durch entsprechende Maßnahmen sicherzustellen. Von besonderer Relevanz für die Gleichstellungsarbeit sind hierbei die dienstrechtlichen Maßnahmen wie Abordnungen von Bestandslehrkräften, Neueinstellungen, Teilzeitbeschäftigung, Antragsruhestand, Rückkehr aus Beurlaubung und Freistellungsphasen sowie Entfristungen⁵.

Für alle beschriebenen Personalentwicklungsmaßnahmen gilt, dass diese die Schul- und Personalaufsichten vor große Herausforderungen stellen: Die oftmals sehr komplexen Vorgänge und (Individual-) Entscheidungen sind einerseits immer zu betrachten vor dem Hintergrund einer optimalen personellen Ausstattung aller Schulen nach fachlichen Gesichtspunkten, um die qualitativen Bildungs- und Erziehungsziele aller Schülerinnen und Schülern zu gewährleisten, andererseits sind die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege der Lehrkräfte zu berücksichtigen sowie ggfs. weitere individuelle Bedürfnisse.

Bei Versetzungen von Schulleitungen und weiterem Personal in Leitungsverantwortung kommt erschwerend hinzu, dass der Handlungsspielraum maßgeblich durch die Notwendigkeit amtsgleicher Unterbringung bestimmt wird. Hier ist es eine besondere Gradwanderung, auch gleichstellungsrelevante Aspekte wie die Frauenquote gemäß LGG im Blick zu behalten.

Bei allen beschriebenen Prozessen ist die Gleichstellungsbeauftragte von Beginn an und kontinuierlich eingebunden. Alle zur Umsetzung von Personalmaßnahmen erforderlichen komplexen Verfahrensschritte sind in der Bezirksregierung Münster festgelegt und werden auf ihre Rechtmäßigkeit und Praktikabilität hin regelmäßig überprüft und evaluiert.

2.3 Statistischer Überblick über die Besetzungssituation

Statistische Daten zum Anteil der Frauen in den Schulen und in den Zentren für schulpraktische Lehrerbildung insgesamt, in Beförderungs-, Funktions- und Leitungsämtern im Besonderen sowie bei Teilzeitbeschäftigung zeigen den aktuellen Stand der Personalentwicklung auf. Ergänzend bilden Daten zur Teilnahme von Frauen an wegweisenden Fortbildungsveranstaltungen zur Vorbereitung der Übernahme von Leitungsämtern sowie zur Teilnahme am Eignungsfeststellungsverfahren die Grundlage für Prognosen zum weiteren Abbau ihrer Unterrepräsentanz in diesen Ämtern.

⁵ Vgl. hierzu [Handlungskonzept Unterrichtsversorgung | Bildungsportal NRW \(schulministerium.nrw\)](#) [15.11.2023]

Datenübersicht über den Frauenanteil im Regierungsbezirk Münster und landesweit

Nachfolgend werden die zum Stichtag 15.04.2023 im Regierungsbezirk Münster erhobenen Personaldaten dargelegt, um nachvollziehbar zu machen, inwieweit die angestrebte Anhebung der Frauenquote bei Beförderungs-, Funktions- und Leitungsämtern auf 50 % in den betreffenden Schulformen sowie an den ZfsL umgesetzt werden konnte. Um eine etwaige Entwicklung im Zeitraum des vorangegangenen Gleichstellungsplans transparent und erkennbar zu machen, sind sowohl die statistischen Daten zum Erhebungsstichtag 15.04.2018 als auch die Daten der erfolgten Zwischenevaluation des Gleichstellungsplans zum 15.10.2020 in der Datenübersicht aufgeführt.

Mit der Absicht, eine Einordnung des Regierungsbezirks Münster im Vergleich zur landesweiten Entwicklung vornehmen zu können, werden die zum Stichtag 24.02.2023 durch das Ministerium für Schule und Bildung NRW erhobenen Daten hinsichtlich der Frauenquote bei Lehrkräften insgesamt und bei der Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben im Besonderen dargestellt.⁶

Die folgenden Gesamtübersichten der Bezirksregierung Münster beziehen sich ausschließlich auf öffentliche Schulen und liefern einen Überblick über

- die Anzahl der Schulen pro Schulform
- den absoluten Frauenanteil in den einzelnen Schulformen
- den prozentualen Frauenanteil bezogen auf die besetzten Stellen
- die Anzahl der durch Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiterinnen besetzten Leitungspositionen
- die proportionale Teilhabe von Frauen in Schulleitung in % der besetzten Stellen
- eine Standortbestimmung für den Regierungsbezirk Münster im Landesvergleich bezogen auf den Anteil weiblicher Lehrkräfte in den einzelnen Schulformen und den Frauenanteil an Leitungsämtern.

Die hier aufgeführten Erhebungen stellen in besonderer Weise die Frauenquote in den genannten Ämtern in den Vordergrund. In einigen Statistiken wird die Teilnahme von Frauen und Männern, beispielsweise an Leitungsförderungen, thematisiert. Auch wenn aufgrund des geänderten Personenstandsrechts und des bevorstehenden Selbstbestimmungsgesetzes mittlerweile nun vier Geschlechtskategorien bei der Erfassung des Geschlechts vorgesehen sind („weiblich“ / „männlich“ / „divers“ / „offener Geschlechtseintrag“), bilden die statistischen Erhebungen aus den zurzeit gängigen Schulverwaltungsprodukten, die dem vorliegenden Gleichstellungsplan zugrunde liegen, diese noch nicht ab. Perspektivisch ist davon auszugehen, dass in zukünftigen Erhebungen alle vier Geschlechtskategorien Berücksichtigung finden.

Eine Besonderheit betrifft die Daten für die Weiterbildungskollegs: Ab dem Zeitpunkt der erfolgten Zwischenevaluation des Gleichstellungsplans zum 15.10.2020 werden diese getrennt von den Gymnasien erhoben und entsprechend aufgelistet.

⁶ Das Ministerium für Schule und Bildung NRW übermittelt ausschließlich tagesaktuelle Daten.

Die in den folgenden Tabellen rot ausgewiesenen Zahlen machen auf eine Frauenquote unter 50 % aufmerksam und weisen somit auf einen Handlungsbedarf gemäß LGG hin.

Gesamtübersicht über den Frauenanteil⁷ in den einzelnen Schulformen im Regierungsbezirk Münster (Stand 15.04.2023)									
Schulform	GS	FS	HS	RS	SK ⁸	GE	GY	BK	WBK
Anzahl der Schulen am 15.04.2023	403	54	31	45	22	45	73	37	6
Anzahl der Schulen am 15.10.2020	403	54	36	47	23	43	73	37	6
Anzahl der Schulen am 15.04.2018	404	61	62	68	25	43	74	37	k.A.
Lehrkräfte insgesamt am 15.04.2023	8.488	2.079	1.176	2.122	1.208	4.601	5.177	4.090	151
Lehrkräfte insgesamt am 15.10.2020	7.579	2.025	1.312	2.127	1.335	4.207	5.049	4.118	161
Lehrkräfte insgesamt am 15.04.2018	6.787	1.966	1.463	2.065	1.251	3.257	4.908	3.925	k.A.
Frauenanteil absolut am 15.04.2023	7.726	1.682	786	1.502	839	3.009	3.228	2.201	89
Frauenanteil absolut am 15.10.2020	6.909	1.624	905	1.533	955	2.767	3.119	2.189	90
Frauenanteil absolut am 15.04.2018	6.221	1.551	1.008	1.469	884	2.077	2.972	2.016	k.A.
Frauenanteil am 15.04.2023 in %	91,0	80,9	66,8	70,8	69,5	65,4	62,4	53,8	58,9
Frauenanteil am 15.10.2020 in %	91,2	80,2	69,0	72,1	71,5	65,8	61,8	53,2	56,0
Frauenanteil am 15.04.2018 in %	92	79	69	71	71	64	61	51	k.A.

Die ermittelten Personaldaten weisen für den Regierungsbezirk Münster in allen Schulformen einen hohen, mehr oder weniger deutlich über 50 % liegenden Anteil weiblicher Lehrkräfte aus. Im Durchschnitt haben zum Stichtag 15.04.2023 in den Schulformen der weiterführenden Schulen 66,1 % weibliche Lehrkräfte unterrichtet. Im Vergleich zu den im Jahr 2018 ermittelten Personaldaten sind keine sprunghaften Veränderungen erkennbar.

⁷ Hinsichtlich der Bezugsgröße wird in dieser und in den folgenden Tabellen die momentane Stellenbesetzung für den Regierungsbezirk Münster erfasst, derzeitige Vakanzen wurden nicht mit einbezogen.

⁸ SK: alle Sekundarschulen, PRIMUS-Schule und Gemeinschaftsschule

Anteil der weiblichen Lehrkräfte landesweit⁹ nach Schulformen									
Stand: 24.02.2023									
Quelle: MSB, SchIPs-EMiL¹⁰, Stand 24.02.2023									
Schulform	GS	FS	HS	RS	SK	GE	GY	BK	WBK
Lehrkräfte insgesamt	56.563	16.596	5.870	14.283	5.970	32.276	36.461	24.135	1.129
Frauenanteil absolut	50.828	13.120	3.970	9.910	4.125	21.117	22.741	13.197	644
Frauenanteil in %	89,9	79,1	67,7	69,4	69,1	65,4	62,4	54,7	57,0
Frauenanteil in % am 01.08.2018 ¹¹	90,9	77,6	68,4	69,4	69,4	64,9	61,7	53,1	k.A.

Im landesweiten Vergleich ist der hohe Anteil weiblicher Lehrkräfte in allen Schulformen und somit auch im Gesamtdurchschnitt nahezu identisch mit dem Anteil weiblicher Lehrkräfte im Regierungsbezirk Münster.

Frauenanteil in Leitungssämtern									
im Regierungsbezirk Münster nach Schulformen (Stand 15.04.2023)									
Schulform	GS	FS	HS	RS	SK	GE	GY	BK	WBK
Schulleiterinnen absolut am 15.04.2023	284	27	16	19	9	19	27	13	2
Schulleiterinnen absolut am 15.10.2020	257	21	11	19	10	15	28	13	3
Schulleiterinnen absolut am 15.04.2018	262	29	13	29	8	18	24	12	k.A.
Schulleiterinnen am 15.04.2023 in %	80,4	57,4	61,5	46,3	56,3	42,2	39,1	36,1	50,0
Schulleiterinnen am 15.10.2020 in %	79	47	52,4	48,7	48	38	41,8	35	60
Schulleiterinnen am 15.04.2018 in %	78	55	41	53	32	42	34	32	k.A.
Stellvertreterinnen absolut am 15.04.2023	200	22	11	15	4	10	26	9	4

⁹ Zum Zeitpunkt der Zwischenevaluation des Gleichstellungsplans 2019-2023 wurden keine landesweiten Daten angefordert, so dass in dieser Tabelle nur die Personaldaten der Jahre 2018 und 2023 aufgeführt sind.

¹⁰ MSB Referat 124 – Auszug aus der Stellendatei StD 881: Am Stichtag besetzte Stellen. Ausgewertet sind nur die Spitzenämter und Stellvertretungsämter an Schulen, soweit anhand der Besoldungsgruppen erkennbar. Hinweis: Die Prozentwerte stellen keine Bemessungsgrundlage für die Unterrepräsentanz von Frauen im Regierungsbezirk gemäß § 7 LGG dar. Hierfür sind die Daten im Bezirk selbst maßgeblich. Quelle: Stellendatei 881 = Zahlfälle am Stichtag

¹¹ MSB Referat 124, s. o.

Stellvertreterinnen absolut am 15.10.2020	196	24	14	18	8	11	25	14	5
Stellvertreterinnen absolut am 15.04.2018	169	25	16	18	9	12	25	15	k.A.
Stellvertreterinnen am 15.04.2023 in %	84,0	61,1	47,8	34,9	21,1	23,3	41,9	27,3	80,0
Stellvertreterinnen am 15.10.2020 in %	89	63	50	41,9	36	27	41,7	38	100
Stellvertreterinnen am 15.04.2018 in %	88	54	53	38	36	28	40	44	k.A.

Im Vergleich zu der hohen Frauenquote bei den Lehrkräften stellt sich die Personalsituation bei den Leitungsmännern (Schulleiterinnen und Stellvertreterinnen) wie folgt dar:

Sowohl in den Realschulen, den Gesamtschulen, den Gymnasien als auch in den Berufskollegs waren die Schulleitungsstellen am Stichtag 15.04.2023 zum Teil deutlich unterhäftig mit Frauen besetzt. Dies ist bei den Stellvertreterinnen noch ausgeprägter, hier weisen zum genannten Stichtag nur die Grund- und Förderschulen sowie die Weiterbildungskollegs einen überhäftigen Frauenanteil auf. Zwar sieht das LGG "nur" eine Frauenquote von 50 % in Leitungsstellen vor, in Relation zu einem Anteil von durchschnittlich 66,1 % weiblicher Lehrkräfte bei den weiterführenden Schulen stechen die deutlich unterhäftig besetzten Leitungsstellen aber umso eklatanter hervor.

Folgende Entwicklungen sind mit Blick auf die Besetzung der Leitungsstellen in den vergangenen fünf Jahren auffällig:

Bei den Schulleitungsstellen ist der Frauenanteil in den Realschulen von ursprünglich 53% zum Stichtag 15.04.2018 auf 46,3 % zum Stichtag 15.04.2023 gesunken, in den Sekundarschulen dagegen von 32 % im Jahr 2018 auf nun 56,3 % gestiegen. In den Schulformen Gymnasium und Berufskolleg konnte der Frauenanteil leicht erhöht werden, er bleibt jedoch immer noch deutlich unterhalb der 50 % - Quote.

Nahezu besorgniserregend stellt sich die Situation bei den stellvertretenden Schulleitungen dar: Abgesehen von den Grund- und Förderschulen ist bei allen Schulformen ab 2020 ein deutlicher Abwärtstrend bei der Stellenbesetzung mit Frauen zu konstatieren, am deutlichsten bei den Gesamt- und Sekundarschulen: Der Frauenanteil in den Gesamtschulen sank von 27 % zum Stichtag 15.04.2020 auf 23,3 % zum Stichtag 15.04.2023, bzw. im selben Zeitraum von 36 % auf 21,1 % in den Sekundarschulen. Auch bei den Berufskollegs ist der Frauenanteil bei den Stellvertreterinnen von 44 % im Jahr 2018 über 38 % im Jahr 2020 auf nunmehr 27,3 % gesunken.

Beförderungsmänner mit einer Unterrepräsentanz von Frauen bedürfen einer besonderen Aufmerksamkeit. Es gilt weiterhin und nunmehr verstärkt, die Prozentsätze anzuheben und insbesondere einzelne Schulen mit einer auffällig niedrigen Frauenquote bei den Beförderungsmännern zu identifizieren und entsprechend schulfachlich zu beraten. Maßnahmen zur Begleitung potentieller weiblicher Führungskräfte sollten zu einem frühen

Zeitpunkt einsetzen und beispielsweise auch seitens der Lehrkräftefortbildung verstärkt unterstützt werden.

Darüber hinaus bedarf es mit Blick auf den derzeitigen Lehrkräfte- und den hiermit in Verbindung stehenden Leitungskräftemangel sicherlich weiterer Ursachenforschung und entsprechender Maßnahmen mit einem gesamtsystemischen Blick auf den Arbeitsplatz Schule auf anderer Ebene, um u. a. die Arbeitszufriedenheit von Lehrkräften und Schulleitungen zu erhöhen¹².

Landesweiter Frauenanteil in Leitungssämtern nach Schulformen¹³									
Stand: 24.02.2023									
Quelle: MSB, SchIPS-EMiL¹⁴ (Stand 24.02.2023)									
Schulform	GS	FS	HS	RS	SK	GE	GY	BK	WBK
Schulleiterinnen absolut	1.983	215	69	150	48	151	173	86	13
Schulleiterinnen in %	82,3	56,7	50,0	51,0	53,9	46,5	34,8	36,9	44,8
Schulleiterinnen in % am 01.08.2018	81,0	53,9	48,9	53,0	55,8	43,6	32,3	31,4	k.A.
Stellvertreterinnen absolut	1.623	184	75	120	38	95	167	73	14
Stellvertreterinnen in %	87,6	59,0	60,0	42,7	40,4	36,3	39,2	35,4	40,0
Stellvertreterinnen in % am 01.08.2018	89,1	57,6	55,5	51,7	44,8	39,4	34,6	39,2	k.A.

Hinsichtlich der Frauenquote bei der Besetzung von Schulleitungsstellen zeigt sich im Landesvergleich, dass die Bezirksregierung Münster bei den Schulformen Grundschule, Realschule und Gesamtschule eine niedrigere Frauenquote aufweist als der Landesdurchschnitt. Eine höhere Frauenquote hingegen weisen die Schulformen Hauptschule, Sekundarschule, Gymnasium und Weiterbildungskolleg auf.

Die oben bereits dargestellte Situation bei der Besetzung von stellvertretenden Schulleitungsstellen mit Frauen im Regierungsbezirk Münster zum Stichtag 15.04.2023 bildet sich auch im Landesvergleich ab: Bei den meisten Schulformen (Ausnahmen: Förderschulen, Gymnasien und Weiterbildungskollegs) ist der Frauenanteil im Landesvergleich bei diesen Stellen geringer. Besonders ausgeprägt ist die Differenz bei den Realschulen (42,7 % im Landesdurchschnitt zu 34,9 % im Regierungsbezirk Münster), bei den Sekundarschulen (40,4 % zu 21,1 %), Gesamtschulen (36,3 % zu 23,3 %) und Berufskollegs (35,4 % zu

¹² Vgl. hierzu auch <https://deutsches-schulportal.de/bildungswesen/positionspapier-bundeseinheitliche-qualitaetsstandards-fuer-schulleitungen/> [15.11.2023]

¹³ Erläuterung zu den landesweiten Erhebungen, s.o.

¹⁴ MSB Referat 124, s.o.

27,3 %). Bei den genannten Schulformen ist auch landesweit zu beobachten, dass die Frauenquote von 2018 im Vergleich zu 2023 gesunken ist.

Frauenanteil in den einzelnen Schulformen im Regierungsbezirk Münster in Leitungs-, Beförderungs- und Funktionsämtern

Die in den folgenden Tabellen für jede Schulform einzeln dargestellte Beschäftigungsstruktur ermöglicht nochmals Aussagen über Veränderungen in der Repräsentanz von Frauen in Leitungsämtern sowie zusätzlich in Beförderungs- und Funktionsämtern.

Im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2019-2023 wird auf die Darstellung der erfolgten Einstellungen von Lehrkräften in den unterschiedlichen Schulformen verzichtet, da zum jetzigen Zeitpunkt bei der Datenerfassung der Einstellungen von Lehrkräften u. a. auch MPT-Kräfte sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen erfasst werden, so dass die Vergleichbarkeit der Daten in den oben genannten Zeiträumen nicht mehr gegeben ist.

Werden Besoldungsgruppen im Rahmen der Beförderungs- und Funktionsämter genannt, gelten für tarifbeschäftigte Lehrkräfte die entsprechenden Entgeltgruppen nach TV-L.

Grundschule ¹⁵									
Vergleichsjahre (Stichtage)	2023 (15.04.2023)			2020 (15.10.2020)			2018 (15.04.2018)		
Beförderungs- und Funktionsämter	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%
Schulleitung	353	284	80,4	326	257	79	335	262	78
Stellvertretung	238	200	84,0	221	196	89	193	169	88

Der hohe Anteil weiblicher Lehrkräfte in den Grundschulen (91 % zum Stichtatum 15.04.2023) spiegelt sich auch in dem nahezu konstant gebliebenen hohen Frauenanteil bei den Schulleitungen von 2018 an bis heute wieder. Bei den stellvertretenden Schulleitungen ist der Frauenanteil zum 15.04.2023 leicht gesunken.

Bei den Grundschulen stellt sich das Geschlechterverhältnis nach wie vor so dar, dass der Anteil der Männer sowohl bei den Lehrkräften als auch in der Schulleitung niedrig ist. Somit müsste hier im Gegensatz zu den anderen Schulformen überlegt werden, wie der Anteil der männlichen Lehrkräfte und Leitungskräfte insgesamt erhöht werden könnte, um Rollenstereotype frühzeitig aufzubrechen und Schülerinnen und Schülern bereits in der Grundschule zu ermöglichen, Männer als wichtige Identifikationsfiguren und Vorbilder im Bereich Bildung und Erziehung wahrzunehmen. Es ist zu hoffen, dass die angepasste Studienordnung und Studiendauer für das Lehramt an Grundschulen (Bachelor- und Masterstudiengang) sowie der Masterplan Grundschule sich diesbezüglich positiv auswirken werden.

¹⁵ Derzeit haben einige Schulen keine Schulleitung. Bei einzelnen auslaufend gestellten Schulen werden die Leitungsstellen bei Neubesetzungsbedarf nicht wieder ausgeschrieben. Die mit der kommissarischen Leitung einer Schule beauftragten Personen aus dem Lehrkräftekollegium wurden in die obige Tabelle nicht eingerechnet.

Förderschule									
Vergleichsjahre (Stichtage)	2023 (15.04.2023)			2020 (15.10.2020)			2018 (15.04.2018)		
Beförderungs- und Funktionsämter	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%
Schulleitung	47	27	57,4	45	21	47	53	29	55
Stellvertretung	36	22	61,1	40	25	63	46	25	54

Förderschulen sind mit einem Frauenanteil von 80,9 % in den Kollegien ebenfalls stark weiblich geprägt. Die Besetzung von Schulleitungsstellen durch Frauen hat sich während der Laufzeit des vorangegangenen Gleichstellungsplans leicht erhöht, sowohl in der Schulleitung als auch noch ausgeprägter in der stellvertretenden Schulleitung, hier von 54 % im Jahr 2018 auf 61,1 % im Jahr 2023.

Hauptschule									
Vergleichsjahre (Stichtage)	2023 (15.04.2023)			2020 (15.10.2020)			2018 (15.04.2018)		
Beförderungs- und Funktionsämter	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%
Schulleitung	26	16	61,5	21	11	52,4	32	13	40,6
Stellvertretung	23	11	47,8	28	14	50	30	16	53,3
Funktionsamt 2.HKR ¹⁶	2	0	0	2	0	0	2	1	50
Erstes Beförde- rungsamt (A 13)	59	34	57,6	57	33	57,9	65	36	55,4

In der Laufzeit des Gleichstellungsplans 2019-2023 hat es bei den Hauptschulen weiterhin starke strukturelle Veränderungsprozesse gegeben, viele Hauptschulen wurden zeitgleich zur Gründung neuer Sekundar- und Gesamtschulen geschlossen (s. o.). Dennoch hat sich der Frauenanteil bei der Schulleitung von 40,6 % im Jahr 2018 auf 61,5 % im Jahr 2023 erhöht, bei den Stellvertreterinnen ist er im selben Zeitraum leicht gesunken.

Realschule									
Vergleichsjahre (Stichtage)	2023 (15.04.2023)			2020 (15.10.2020)			2018 (15.04.2018)		
Beförderungs- und Funktionsämter	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%
Schulleitung	41	19	46,3	39	19	48,7	55	29	52,7
Stellvertretung	43	15	34,9	43	18	41,9	48	18	37,5
Funktionsamt 2.RKR ¹⁷	31	19	61,2	31	18	58	35	22	62,9
Erstes Beförde- rungsamt (A 13)	435	277	63,7	432	283	65,5	434	291	67,0

¹⁶ 2. HKR: 2. Hauptschulkonrektorin/ 2. Hauptschulkonrektor

¹⁷ 2. RKR: 2. Realschulkonrektorin/ 2. Realschulkonrektor

Wie bereits dargestellt, ist der Anteil der Schulleiterinnen und der Stellvertreterinnen in den Realschulen in Relation zu einem Frauenanteil von 70,8 % bei den Lehrkräften insgesamt von 2018 bis 2023 deutlich gesunken. Perspektivisch ist anzustreben, die Frauenquote in der Schulleitung und Stellvertretung durch geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen wieder zu erhöhen. Die 2. RKR - Stellen sind demgegenüber mit 61,2 % zum Stichtag 15.04.2023 bereits mit einem hohen Frauenanteil besetzt.

Sekundarschule										
Vergleichsjahre Stichtage		2023 15.04.2023			2020 15.10.2020			2018 15.04.2018		
Beförderungs- und Funktionsämter		Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%
LG 2.1 ¹⁸ und LG 2.2	Schulleitung (A 15 Z ¹⁹)	2	1	50,0	3	2	67	2	1	50
LG 2.1 und LG 2.2	Schulleitung; Stellvertretung (A 15)	16	9	56,3	21	9	39	17	7	41,2
LG 2.1 und LG 2.2	Schulleitung; Stellvertretung; Didaktische Leitung (A 14 Z)	37	17	45,9	40	22	55	27	11	40,7
LG 2.1 und LG 2.2	Stellvertretung; Didaktische Leitung; Abteilungsleitung > 360 SuS; OStR/in (A 14)	42	29	69,0	36	23	64	23	11	47,8
LG 2.1 und LG 2.2	Didaktische Leitung; Abteilungsleitung < 361 SuS; Koordinator/in (A 13 Z)	38	22	57,9	36	18	50	39	25	64,1
LG 2.1 ²⁰	Schulleitung (A 15 Z)	2	1	50,0	3	2	67	2	1	50
LG 2.1	Schulleitung; Stell- vertretung (A 15)	16	9	56,3	21	9	39	17	7	41,2
LG 2.1	Schulleitung; Stellver- tretung; Didaktische Leitung (A 14 Z)	35	15	42,9	39	21	54	26	11	42,3
LG 2.1	Stellvertretung; Didaktische Leitung; Abteilungsleitung > 360 SuS (A 14)	3	3	100	5	5	100	15	6	40
LG 2.1	Didaktische Leitung; Abteilungsleitung < 361 SuS; Koordina- tor/in (A 13 Z)	38	22	57,9	36	18	50	38	24	63,2
LG 2.1	Lehrkräfte (A 13)	198	130	65,7	192	129	67	147	98	66,7

¹⁸ Offen ausgeschriebene Stellen für Bewerberinnen und Bewerber der zweiten Laufbahngruppe erstes (LG 2.1) und zweites Einstiegsamt (LG 2.2)

¹⁹ "Z" = Zulage

²⁰ Nur für Bewerberinnen und Bewerber der zweiten Laufbahngruppe erstes Einstiegsamt (LG 2.1) ausgeschriebenen

LG 2.2 ²¹	Schulleitung (A 15 Z)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LG 2.2	Schulleitung; Stellvertretung (A 15)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LG 2.2	Schulleitung; Stellv.; Didaktische Leitung (A 14 Z)	2	2	100	1	1	100	1	0	0
LG 2.2	Stellvertretung; Didakt. Leitung; Abt.-leitung > 360 SuS; OStR/in (A 14)	39	26	66,7	31	18	58	8	5	62,5
LG 2.2	Didakt. Leitung; Abteilungsleitung < 361 SuS; Koordinator/in (A 13 Z)	0	0	0	0	0	0	1	1	100

In der Gesamtübersicht (s. o.) ist zu erkennen, dass der Frauenanteil der Lehrkräfte bei den Sekundarschulen von 71 % zum Stichtage 15.04.2018 mit 69,5 % im Vergleich zum Stichtage 15.04.2023 nahezu konstant geblieben ist. Der Anteil der Schulleiterinnen konnte innerhalb der letzten fünf Jahre von 32 % auf 56,3 % angehoben werden, sicherlich auch bedingt durch eine gute Personalentwicklungsarbeit. Wie bereits dargestellt, ist der Frauenanteil bei den Stellvertretungen jedoch niedrig, so dass hier nun verstärkt Personalentwicklungsbedarf besteht.

Hinsichtlich der Stellenausschreibungen bei Beförderungstellen wird für die Sekundarschulen das Ausschreibungsverfahren der Gesamtschulen analog angewandt, sodass es den Unterschied zwischen „offen“ ausgeschriebenen Stellen gibt, die entweder sowohl für Bewerberinnen und Bewerber des gehobenen und des höheren Dienstes zugänglich sind, oder allein für den gehobenen oder den höheren Dienst verfügbare Stellen. Beförderungstellen werden getrennt ausgewiesen, um die unterschiedlichen Frauenquoten betrachten zu können. Die drei Farbbereiche in der Übersichtstabelle für die Sekundarschulen, wie auch analog in der folgenden Tabelle für die Gesamtschulen, sollen demgemäß diese Untergliederung verdeutlichen und den Blick auf die voneinander abweichenden Frauenquoten lenken.

Gesamtschule										
Vergleichsjahre Stichtage		2023 15.04.2023			2020 15.10.2020			2018 15.04.2018		
Beförderungs- und Funktionsämter		Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%
LG 2.1 ²² und LG 2.2	Schulleitung (A 16)	40	15	37,5	28	11	39	25	11	44
LG 2.1 und	Schulleitung; Stellvertretung (A 15 Z)	43	12	27,9	42	13	31	36	11	30,6

²¹ Nur für Bewerberinnen und Bewerber der zweiten Laufbahngruppe zweites Einstiegsamt (LG 2.2) ausgeschrieben

²² Offen ausgeschriebene Stellen für Bewerberinnen und Bewerber der zweiten Laufbahngruppe erstes (LG 2.1) und zweites Einstiegsamt (LG 2.2)

LG 2.2										
LG 2.1 und LG 2.2	Schulleitung; Stellvertretung; Didaktische Leitung; Oberstufenleitung; Studiendirektor/in (A 15)	149	69	46,3	131	60	46	108	44	40,7
LG 2.1 und LG 2.2	Stellvertretung; Didaktische Leitung; Abteilungsleitung > 360 SuS (A 14 Z)	32	23	71,9	31	21	68	32	23	71,9
LG 2.1 und LG 2.2	Abteilungsleitung < 361 SuS; Koordinator/in; OStR/in (A 14)	412	212	51,5	364	193	53	346	183	52,9
LG 2.1 ²³	Schulleitung (A 16)	13	3	23,1	6	2	33	5	3	60
LG 2.1	Schulleitung; Stellvertretung (A 15 Z)	30	9	30,0	27	11	41	17	7	41,2
LG 2.1	Schulleitung; Stellvertretung; Didaktische Leitung (A 15)	30	17	56,7	27	13	48	20	8	40
LG 2.1	Stellvertretung; Didaktische Leitung; Abteilungsleitung > 360 SuS (A 14 Z)	27	21	77,8	29	20	69	26	20	77
LG 2.1	Abteilungsleitung < 361 SuS; Koordinator/in (A 14)	96	58	60,4	85	53	62	93	57	61,3
LG 2.1	Lehrkräfte; Koordinator/in (A 13)	366	215	58,7	277	158	57	263	154	58,6
LG 2.2 ²⁴	Schulleitung (A 16)	27	12	44,4	22	9	41	20	8	40
LG 2.2	Schulleitung; Stellvertretung (A 15 Z)	13	3	23,1	15	2	13	19	4	21
LG 2.2	Schulleitung; Stellvertretung; Didaktische Leitung; Oberstufenleitung; Studiendirektor/in (A 15)	119	52	43,7	104	47	45	88	36	40,9
LG 2.2	Stellvertretung; Didaktische Leitung; Abteilungsleitung > 360 SuS (A 14 Z)	5	2	40,0	2	1	50	6	3	50
LG 2.2	Abteilungsleitung < 361 SuS; Koordinator/in; OStR/in (A 14)	316	154	48,7	279	140	50	253	126	49,8

Die Zahl der Gesamtschulen stieg während der Laufzeit des Gleichstellungsplans 2019-2023 von 43 auf 45 Schulen, die Zahl der Lehrkräfte von 3257 zum Stichtag 15.04.2018 auf 4601 zum Stichtag 15.04.2023. Somit ist die Gesamtschule das System mit dem größten

²³ Nur für Bewerberinnen und Bewerber der zweiten Laufbahngruppe erstes Einstiegsamt (LG 2.1) ausgeschrieben.

²⁴ Nur für Bewerberinnen und Bewerber der zweiten Laufbahngruppe zweites Einstiegsamt (LG 2.2) ausgeschrieben.

Zuwachs an Lehrkräften, zum einen aufgrund von Neueinstellungen, um den weiteren Aufbau der Schulen voranzutreiben, zum anderen auch aufgrund von Versetzungen aus den von Schulschließungen betroffenen Haupt- und Realschulen. Diese Entwicklung muss bei der Bewertung der Frauenquote neben anderen Einflussgrößen hinzugezogen werden.

Mit einem Frauenanteil von 42,2 % in der Schulleitung ist dieser gegenüber dem Jahr 2018 in den Gesamtschulen nahezu konstant geblieben. Die genaue Verteilung zeigt sich durch den Vergleich der A16-Ämter im höheren Dienst gegenüber denen im gehobenen Dienst. Die stellvertretende Leitung ist zum Stichtage 15.04.2023 mit einer Frauenquote von 23,3 % vertreten, so dass für die Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungsplans weiterhin auf eine Anhebung der Frauenquote sowohl bei den Schulleitungen als auch bei den Stellvertretungen geachtet werden muss.

Bei den Didaktischen Leitungen hat sich der Frauenanteil in den vergangenen Jahren nochmals erhöht und liegt im Durchschnitt deutlich über 50 %.

Gymnasium									
Vergleichsjahre (Stichtage)	2023 (15.04.2023)			2020 (15.10.2020)			2018 (15.04.2018)		
Beförderungs- und Funktionsämter	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%
Schulleitung	69	27	39,1	67	28	41,8	70	24	34,3
Stellvertretung	62	26	41,9	60	25	41,7	63	25	39,7
Funktionsamt (A 15)	447	230	51,5	418	202	48	270	127	47
Erstes Beförde- rungsamt (A 14)	1310	742	56,6	1218	697	57	1.195	659	55,1

In der Schulform Gymnasium ist der Frauenanteil bei den Lehrkräften in den vergangenen fünf Jahren leicht auf 62,4 % gestiegen. Im selben Zeitraum konnte sowohl der Anteil weiblicher Lehrkräfte im Ersten Beförderungsamte (A 14/EG 14) auf 56,6 % leicht angehoben werden wie auch bei der Besetzung des Funktionsamtes A 15/EG 15 um weitere 4,5 % auf nunmehr 51,5 % zum Stichtage 15.04.2023. Diese Positiventwicklung zeigt ein bei vielen Frauen gestiegenes Interesse an beruflicher Karriere im Schulbereich.

Bei der Besetzung von Schulleitungs- und Stellvertretungsstellen ist ebenfalls ein Positivtrend erkennbar: Die Frauenquote in der Schulleitung konnte von 34,3 % zum Stichtage 15.04.2018 auf 39,1 % zum Stichtage 15.04.2023 angehoben werden, bei der Stellvertretung im selben Zeitraum von 39,7 % auf 41,9 %. Jedoch gilt es auch für die Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungsplans, die weitere Anhebung der Frauenquote in der Schulleitung und der Stellvertretung mittels geeigneter Maßnahmen zur Personalentwicklung im Blick zu behalten.

WBK						
Vergleichsjahre Stichdatum	2023 15.04.2023			2020 15.10.2020		
Beförderungs- und Funktionsämter	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%
Schulleitung	4	2	50,0	5	3	60,0
Stellvertretung	5	4	80,0	5	5	100,0
Funktionsamt (A 15)	11	3	27,3	12	4	33
Erstes Beförderungs- amt (A 14)	35	19	54,3	30	14	47

Die sechs Weiterbildungskollegs im Regierungsbezirk Münster weisen eine hohe Frauenquote bei der Besetzung der Schulleitungs- und Stellvertretungsstellen auf. Lediglich bei der Besetzung des Funktionsamtes A 15/EG 15 sollte perspektivisch eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils von derzeit nur 27,3 % anhand entsprechender Beratungsmaßnahmen angestrebt werden.

Berufskolleg									
Vergleichsjahre (Stichtage)	2023 (15.04.2023)			2020 (15.19.2020)			2018 (15.04.2018)		
Beförderungs- und Funktionsämter	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%
Schulleitung	36	13	36,1	35	13	37,1	37	12	32,4
Stellvertretung	33	9	27,3	37	14	37,8	34	15	44,1
Funktionsamt (A 15)	309	140	45,3	309	130	42	351	140	39,9
Erstes Beförde- rungsamt (A 14)	1206	577	47,8	1166	541	46,4	1.228	558	45,4

Die Frauenquote bei den Schulleitungen in den Berufskollegs stieg während der Laufzeit des Gleichstellungsplans 2019-2023 von 32,4 % im Jahr 2018 auf nunmehr 36,1 % im Jahr 2023. Bei den Stellvertreterinnen verlief die Entwicklung gegenläufig: Lag der Frauenanteil zum Stichtag 15.04.2018 noch bei 44,1 %, so sank er zum Stichtag 15.04.2023 auf 27,3 %. Bei der Besetzung der A 14/EG 14-Beförderungsämter und der A 15/EG 15-Funktionsstellen ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen, wenngleich der immer noch zu niedrige Frauenanteil auch während der Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungsplans weiterhin im Blick zu behalten ist.

Der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungs-, Funktions- und Beförderungsämtern bleibt bei der Personalentwicklung insgesamt ein wichtiges Thema für die Berufskollegs, um perspektivisch die Frauenquote von 50 % im Regierungsbezirk zu erreichen.

Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL)									
Vergleichsjahre Stichtage	2023 (15.04.2023)			2020 (15.10.2020)			2018 (15.04.2018)		
Beförderungs- und Funktionsämter	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%
ZfsL-Leitung	5	2	40,0	5	3	60	4 ²⁵	1	25 ²⁶
Seminarleitung	16	7	43,8	16	9	56	16	8	50
davon									
Seminar G ²⁷	4	3	75,0	4	3	75	4	3	75
Seminar SF	2	1	50,0	2	1	50	2	1	50
Seminar HRSGe	3	1	33,3	3	1	33	3	1	33
Seminar GyGe	5	1	20,0	5	3	60	5	2	40
Seminar BK	2	1	50,0	2	1	50	2	1	50

Die fünf Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) im Regierungsbezirk Münster sind zum Stichtage 15.04.2023 in der Leitung mit einer Frauenquote von 40 %, d. h. mit zwei Frauen besetzt. Bei den 16 Seminarleitungsstellen beträgt die Frauenquote 43,8 %. Somit ist das Geschlechterverhältnis bei den Seminarleitungen fast ausgeglichen, wobei es bei den einzelnen Schulformen deutliche Unterschiede gibt, sodass die Beachtung der Frauenquote auch bei zukünftigen Stellenbesetzungen immer noch notwendig ist.

Übersicht Vergleichsgruppen Beförderungsämter Fachleitungen am ZfsL										
Vergleichsjahre Stichtage		2023 (15.04.2023)			2020 (15.10.2020)			2018 (15.04.2018)		
Zuordnung	Seminar	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%	Personen gesamt	Weiblich absolut	%
Laufbahngruppe 2 2. Einstiegsamt (hD)	GyGe	214	104	48,6	224	109	44,6	220	106	48,2
	BK	58	32	55,2	71	42	59,2	55	29	52,7
Laufbahngruppe 2 1. Einstiegsamt (gD)	G	73	66	90,4	74	66	89,2	80	71	88,8
	SF	50	30	60,0	40	29	72,5	41	27	65,9
	HRSGe	67	41	61,2	75	49	65,3	76	54	71,1

Die Übersicht über die Vergleichsgruppen bei den Beförderungsämtern der Fachleitungen in den ZfsL zeigt lediglich bei den Fachleitungen der Gymnasien/Gesamtschulen noch eine leichte Unterrepräsentanz der Frauen, ansonsten liegt die Frauenquote deutlich über 50 %.

²⁵ Ende Mai 2018 Änderung: 5 Personen gesamt, davon 2 weiblich

²⁶ Ende Mai 2018 Änderung auf 40 %

²⁷ Seminare für das Lehramt an: G: Grundschulen; HRSGe: Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen; GyGe: Gymnasien und Gesamtschulen; BK: Berufskollegs; SF: Seminar für das Lehramt für sonderpädagogische Förderung

Teilzeitbeschäftigung der Lehrkräfte

Eine Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung von Lehrkräften im Regierungsbezirk wird vorgenommen, um für die einzelnen Schulformen die Bedeutsamkeit von Teilzeitarbeit für Frauen und Männer in den Blick zu nehmen und mögliche Ungleichheiten zu verdeutlichen.

Teilzeitbeschäftigte aller Schulformen (Stand 15.04.2023)									
Schulform	GS	FS	HS	RS	SK	GE	GY	BK	WBK
gesamt am 15.04.2023 absolut	4446	835	218	616	365	1084	2022	1210	29
gesamt am 15.10.2020 absolut	2.830	518	274	656	356	886	1.658	1.080	34
gesamt am 15.04.2018 absolut	2.997	632	390	701	322	756	1.453	1.002	k.A.
Frauenanteil am 15.04.2023 absolut	4264	756	198	563	328	955	1716	1011	21
Frauenanteil am 15.10.2020 absolut	2.795	493	243	593	328	787	1.420	912	28
Frauenanteil am 15.04.2018 absolut	2.951	580	333	635	288	644	1.235	837	k.A.
Frauenanteil am 15.10.2023 in %	95,9	90,5	90,8	91,4	89,9	88,1	84,9	83,6	72,4
Frauenanteil am 15.10.2020 in %	99	95	89	91	92	89	86	84	82
Frauenanteil am 15.04.2018 in %	98	92	85	91	89	85	85	83	k.A.

Der vorliegenden Gesamtübersicht ist zu entnehmen, dass die Teilzeitbeschäftigung dominant weiblich geprägt ist: Zum Stichtatum 15.04.2023 sind im Durchschnitt 87,5 % der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte aller Schulformen Frauen. Die Folgen einer reduzierten Beschäftigung mit geringerem Verdienst und folglich einem geringeren Altersruhegehalt im Vergleich zu einer Vollzeitbeschäftigung stellen somit ein Thema mit besonderer Relevanz für Frauen dar, das in der Beratung durch die Schulaufsicht, die Schulleitungen, die Personaldezernate sowie in der Lehrkräftefortbildung in besonderer Weise Beachtung finden muss.

Übersicht zum Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei den unterschiedlichen Teilzeitformen (Stand 15.04.2023)										
Schulform		GS	FS	HS	RS	SK	GE	GY	BK	WBK
Altersteilzeit nach § 66 LBG (ATZ) 15.04.2023	gesamt	2	1	0	2	0	0	1	2	0
	Frauen absolut	2	1	0	2	0	0	1	0	0
	Frauenquote in %	100	100	0	100	0	0	100	0	0
Altersteilzeit nach § 66 LBG (ATZ) 15.10.2020	gesamt	1	0	0	2	0	0	2	0	0
	Frauen absolut	1	0	0	2	0	0	1	0	0
	Frauenquote in %	100	0	0	100	0	0	50	0	0
Altersteilzeit nach § 66 LBG (ATZ) 15.04.2018	gesamt	27	10	11	14	0	12	9	12	k.A.
	Frauen absolut	23	5	5	8	0	5	5	6	k.A.
	Frauenquote in %	85	50	45	57	0	42	56	50	k.A.

TZ nach § 64 LBG (familiäre Gründe) 15.04.2023	gesamt	2.578	433	162	424	207	631	1.248	676	14
	Frauen absolut	2.537	420	147	395	193	589	1.097	603	13
	Frauenquote in %	98,4	97,0	90,7	93,1	93,2	93,3	87,9	89,2	92,9
TZ nach § 64 LBG (familiäre Gründe) 15.10.2020	gesamt	2.156	375	146	331	204	472	984	585	15
	Frauen absolut	2.133	363	133	306	192	438	875	527	14
	Frauenquote in %	99	96	91	92	94	93	89	90	93
TZ nach § 64 LBG (familiäre Gründe) 15.04.2018	gesamt	1.990	374	148	349	172	337	900	546	k.A.
	Frauen absolut	1.977	357	138	324	156	316	807	503	k.A.
	Frauenquote in %	99	95	93	93	91	94	90	92	k.A.
TZ nach § 63 LBG (voraus- setzungslos) 15.04.2023	gesamt	701	137	56	190	101	299	387	271	9
	Frauen absolut	687	127	51	165	80	233	311	208	6
	Frauenquote in %	98,0	92,7	91,1	86,8	79,2	77,9	80,4	76,8	66,7
TZ nach § 63 LBG (voraus- setzungslos) 15.10.2020	gesamt	673	143	89	223	86	264	404	266	16
	Frauen absolut	661	130	75	201	76	224	324	207	12
	Frauenquote in %	98	90	84	90	88	85	80	78	75
TZ nach § 63 LBG (voraus- setzungslos) 15.04.2018	gesamt	881	199	164	287	113	338	438	269	k.A.
	Frauen absolut	861	178	144	265	100	275	358	218	k.A.
	gesamt	98	89	88	92	88	81	82	81	k.A.

Die verschiedenen Teilzeitformen werden von Frauen und Männern unterschiedlich wahrgenommen. Es ist offensichtlich, dass während der gesamten Laufzeit des Gleichstellungsplans 2019-2023 der Frauenanteil der Lehrkräfte, die Teilzeit aus familiären Gründen nach § 64 LBG genommen haben, insgesamt über 90 % lag. Zu vermuten ist, dass Frauen in der Regel mehr Aufgaben im Bereich Familie und Pflege übernehmen und deshalb eine Teilzeitbeschäftigung ausüben.

Inwieweit sich die Umsetzung des „Handlungskonzepts Unterrichtsversorgung“, hier insbesondere die Reduzierung der Inanspruchnahme von voraussetzungsloser Teilzeit nach § 63 LBG und der Altersteilzeit nach § 66 LBG, zukünftig auf die weitere Entwicklung des Frauenanteils der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte auswirken wird, ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht vorhersehbar.

Teilzeitbeschäftigung in Verbindung mit Beförderungsstellen und der Übernahme von Leitungsaufgaben

Die folgenden Übersichten verdeutlichen den Anteil von Frauen und Männern im Zusammenhang mit einer Teilzeitbeschäftigung bei der Wahrnehmung von Schulleitungs- und Stellvertretungsaufgaben sowie bei Beförderungssämtern und Funktionsstellen in den jeweiligen Schulformen.

Vergleich der Teilzeitbeschäftigten in Beförderungsämtern und Funktionsstellen an Grundschulen (Stand 15.04.2023)								
Funktions-/ Beförderungsamt	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Gesamt	Davon			Gesamt	Davon		
		Frauen	in %	Männer		Frauen	in %	Männer
Schulleitung	351	283	80	68	23	23	100	0
Stellvertretung	224	188	84	36	58	57	98	1
Fachleitung	55	51	93	4	18	18	100	0

Vergleich der Teilzeitbeschäftigten in Beförderungsämtern und Funktionsstellen an Förderschulen (Stand 15.04.2023)								
Funktions-/ Beförderungsamt	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Gesamt	Davon			Gesamt	Davon		
		Frauen	in %	Männer		Frauen	in %	Männer
Schulleitung	45	26	57	19	1	1	100	0
Stellvertretung	37	23	62	14	2	2	100	0
Fachleitung	13	10	77	3	1	1	100	0

Vergleich der Teilzeitbeschäftigten in Beförderungsämtern und Funktionsstellen an Hauptschulen (Stand 15.04.2023)								
Funktions-/ Beförderungsamt	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Gesamt	Davon			Gesamt	Davon		
		Frauen	in %	Männer		Frauen	in %	Männer
Schulleitung	27	16	59	11	2	1	50	1
Stellvertretung	20	8	40	12	3	3	100	0
Funktionsamt 2. HKR	1	0	0	1	0	0	0	0
A13 SEK I	62	28	45	34	10	8	80	2
Fachleitung	2	2	100	0	1	1	100	0

Vergleich der Teilzeitbeschäftigten in Beförderungsämtern und Funktionsstellen an Realschulen (Stand 15.04.2023)								
Funktions-/ Beförderungsamt	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Gesamt	Davon			Gesamt	Davon		
		Frauen	in %	Männer		Frauen	in %	Männer
Schulleitung	41	20	49	21	3	2	67	1
Stellvertretung	40	15	37	25	3	3	100	0
Funktionsamt 2. RKR	27	17	63	10	4	3	75	1
A13 SEK I	476	304	64	172	160	133	83	27
Fachleitung	14	12	86	2	5	5	100	0

Vergleich der Teilzeitbeschäftigten in Beförderungsämtern und Funktionsstellen an Sekundarschulen (Stand 15.04.2023)								
Funktions-/ Beförderungsamt	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Gesamt	Davon			Gesamt	Davon		
		Frauen	in %	Männer		Frauen	in %	Männer
Schulleitung	16	9	56	7	0	0	0	0
Stellvertretung	19	4	21	15	0	0	0	0
A14	37	24	65	13	11	9	82	2
A13 SEK I	192	127	66	65	48	44	92	4
Fachleitung	6	3	50	3	1	1	100	0

Vergleich der Teilzeitbeschäftigten in Beförderungsämtern und Funktionsstellen an Gesamtschulen (Stand 15.04.2023)								
Funktions-/ Beförderungsamt	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Gesamt	Davon			Gesamt	Davon		
		Frauen	in %	Männer		Frauen	in %	Männer
Schulleitung	45	19	42	26	0	0	0	0
Stellvertretung	37	9	24	28	0	0	0	0
A15	58	26	49	32	10	8	80	2
A14	316	156	49	160	52	43	83	9
A13 SEK I	325	192	59	133	77	66	86	11
Fachleitung	37	24	65	13	7	5	71	2

Vergleich der Teilzeitbeschäftigten in Beförderungsämtern und Funktionsstellen an Gymnasien (Stand 15.04.2023)								
Funktions-/ Beförderungsamt	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Gesamt	Davon			Gesamt	Davon		
		Frauen	in %	Männer		Frauen	in %	Männer
Schulleitung	72	29	40	43	1	1	100	0
Stellvertretung	61	25	41	36	1	1	100	0
Fachleitung	162	79	49	83	26	19	73	7
A15	307	162	53	145	74	64	86	10
A14	1457	819	56	638	554	459	83	95

Vergleich der Teilzeitbeschäftigten in Beförderungssämtern und Funktionsstellen an Weiterbildungskollegs (Stand 15.04.2023)								
Funktions-/ Beförderungssamt	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Gesamt	Davon			Gesamt	Davon		
		Frauen	in %	Männer		Frauen	in %	Männer
Schulleitung	4	2	50	2	1	1	100	0
Stellvertretung	7	6	86	1	0	0	0	0
Fachleitung	0	0	0	0	0	0	0	0
A15	11	3	27	8	2	0	0	2
A14	37	21	57	16	5	5	100	0

Vergleich der Teilzeitbeschäftigten in Beförderungssämtern und Funktionsstellen an Berufskollegs (Stand 15.04.2023)								
Funktions-/ Beförderungssamt	Beschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Gesamt	Davon			Gesamt	Davon		
		Frauen	in %	Männer		Frauen	in %	Männer
Schulleitung	36	13	36	23	1	0	0	1
Stellvertretung	33	9	27	24	0	0	0	0
Fachleitung	46	28	61	18	8	8	100	0
A15	312	142	45	170	34	32	94	2
A14	1213	573	47	640	309	255	83	54

Aus den schulformbezogenen Einzeltabellen lässt sich ein einheitliches Bild ableiten: Im Leitungsbereich wird Teilzeitarbeit nur selten in Anspruch genommen, am ehesten noch in den Grundschulen. Darüber hinaus wird Teilzeitbeschäftigung in der Schulleitung und in der Stellvertretung meistens von Frauen wahrgenommen, sowie in abgeschwächter Form ebenfalls in Beförderungssämtern und seitens der Fachleitungen.

Schlussfolgernd lässt sich feststellen, dass Leitungsaufgaben in der Regel als nicht kompatibel mit einer Teilzeitbeschäftigung gesehen werden. Hier gilt es vor dem Hintergrund des immensen Lehrkräftemangels und der vakanten Stellen im Schulleitungsbereich zukünftig Modelle für die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben in Teilzeit (weiter-) zu entwickeln und zu fördern, beispielsweise durch die Flexibilisierung der Aufgabenverteilung und durch die Veränderung von Rahmenbedingungen. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege muss auch verstärkt im Leitungsbereich möglich und attraktiv sein, um perspektivisch mehr Schulleitungsstellen zu besetzen und Vakanz abzubauen.

Teilnahme an Leitungsfortbildungen (Leistungsqualifizierung)

Mit Blick auf die zukünftige Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben bietet das für die Lehrkräftefortbildung zuständige Dezernat der Bezirksregierung Fortbildungsmodulare an, die in den vergangenen Jahren deutlich weiterentwickelt und bedarfsorientiert durch Fortbildungen für weitere Zielgruppen ergänzt wurden (z. B. Module für das Mittlere Management ab dem Schuljahr 2021/22).

Schulleitungsqualifizierung (SLQ) (Zeitraum: 16.04.2018-15.04.2023)										
Schulform	GS	FS	HS	RS	SK	GE	GY	BK	WBK	Σ
Gesamt absolut	116	33	27	27	17	31	71	54	6	382
Männer absolut	23	13	13	5	7	17	46	33	2	159
Frauen absolut	93	20	14	22	10	14	25	21	4	223
Frauenquote in %	80	61	52	81	59	45	35	39	67	58
Frauenquote in % 01.08.2015-15.04.2018	91	33	40	40	0	25	47	50	k.A.	59

Wie sich in der Tabelle zur Schulleitungsqualifizierung (SLQ) ablesen lässt, ist der Anteil der hieran teilnehmenden Frauen in den vergangenen fünf Jahren mit durchschnittlich 58 % erfreulich hoch, wobei sich bei näherer Betrachtung jedoch Unterschiede zwischen den einzelnen Schulformen erkennen lassen: Insbesondere in den Schulformen Gymnasium und Berufskolleg, die in der Leitung noch unterhältig mit Frauen besetzt sind (s. o.), lag die Frauenquote bei der Teilnahme an der SLQ in den vergangenen Jahren deutlich unter 50 %.

Teilnahme an der Fortbildung „Schulleitung im Amt“ Schuljahr 2022/23										
Schulform	GS	FS	HS	RS	SK	GE	GY	BK	WBK	Σ
Gesamt absolut	18	1	2	0	0	0	2	1	0	24
Männer absolut	3	0	0	0	0	0	1	1	0	5
Frauen absolut	15	1	2	0	0	0	1	0	0	19
Frauenquote in %	83	100	100	0	0	0	50	0	0	79

Teilnahme an der Fortbildung „Mittleres Management – Module 1 und 3 SLQ“ + „Mittleres Management für alle Schulformen außer BK“ (Zeitraum: 16.04.2018-15.04.2023)										
Schulform	GS	FS	HS	RS	SK	GE	GY	BK	WBK	Σ
Gesamt absolut	35	12	3	12	15	30	58	30	0	195
Männer absolut	5	6	1	4	6	18	27	14	0	81
Frauen absolut	30	6	2	8	9	12	31	16	0	114
Frauenquote in %	86	50	67	67	60	40	53	53	0	58
Frauenquote in % 01.08.2015-15.04.2018	91	50	50	27	80	31	67	43	k.A.	57

Teilnahme an der Fortbildung „Management von Bildungsgängen am BK“ (Zeitraum: 08.2021-04.2023)			
Schulform	2021/22	2022/23	Σ
Gesamt absolut	23	48	71
Männer absolut	11	22	33
Frauen absolut	12	26	38
Frauenquote in %	52	54	54

Teilnahme an der Fortbildung „Management für Abteilungsleitungen am BK“ (Zeitraum: 08.2021-04.2023)			
Schulform	2021/22	2022/23	Σ
Gesamt absolut	20	47	67
Männer absolut	9	22	31
Frauen absolut	11	25	36
Frauenquote in %	55	53	54

Teilnahme an den „Orientierungsseminaren“ (Zeitraum: 16.04.2018-15.04.2023)										
Schulform	GS	FS	HS	RS	SK	GE	GY	BK	WBK	Σ
Gesamt absolut	40	20	13	22	12	43	43	29	2	224
Männer absolut	5	7	5	7	5	21	22	16	1	89
Frauen absolut	35	13	8	15	7	22	21	13	1	135
Frauenquote in %	88	65	62	68	58	51	49	45	50	60
Frauenquote in % 01.08.2015-15.04.2018	89	67	67	63	0	53	64	50	k.A.	65

Teilnahme am Projekt *Mentoring*

Das Projekt *Mentoring*, das seitens der Bezirksregierung seit vielen Jahren erfolgreich durchgeführt wird, spielt bei der Gewinnung von Schulleitungen ebenfalls eine wichtige Rolle. Ursprünglich auf die Gewinnung von Schulleitungen aus der Schulform Grundschule ausgerichtet, wurde das Projekt im Laufe der vergangenen Jahre ständig weiterentwickelt, im Schuljahr 2021/22 für die Schulformen Förderschule, Real- und Hauptschule geöffnet, sowie ab dem Schuljahr 2022/23 für alle Schulformen der Sekundarstufen I/II.

Teilnahme am Projekt <i>Mentoring</i> Schuljahr 2017/18	
Schulform	GS
Gesamt absolut	15
Männer absolut	2
Frauen absolut	13
Frauenquote in %	87

Teilnahme am Projekt <i>Vom Lehren zum Leiten</i> Schuljahr 2020/21	
Schulform	GS
Gesamt absolut	24
Männer absolut	3
Frauen absolut	21
Frauenquote in %	88

Teilnahme am Projekt <i>Mentoring</i> Schuljahr 2021/22					
Schulform	GS	FS	HS	RS	Σ
Gesamt absolut	9	1	3	7	20
Männer absolut	0	0	1	3	4
Frauen absolut	9	1	2	4	16
Frauenquote in %	100	100	67	57	80

Teilnahme am Projekt <i>Mentoring</i> Schuljahr 2022/23										
Schulform	GS	FS	HS	RS	SK	GE	GY	BK	WBK	Σ
Gesamt absolut	7	2	1	2	1	2	2	1	0	18
Männer absolut	3	0	0	0	1	1	1	1	0	7
Frauen absolut	4	2	1	2	0	1	1	0	0	11
Frauenquote in %	57	100	100	100	0	50	50	0	0	61

Insgesamt ist zu beobachten, dass das Projekt *Mentoring*, zwischenzeitlich konzipiert als Projekt „Vom Lehren zum Leiten“, von einer großen Anzahl von Frauen besucht wurde. Insbesondere Frauen scheinen die Chance im Rahmen des über den Zeitraum eines Jahres angelegten Projektes zu nutzen, um für sich Klarheit über zukünftige Schulleitungsaufgaben unter Berücksichtigung der individuellen Ressourcen zu gewinnen.

Erhebung der Daten zur Teilnahme am Eignungsfeststellungsverfahren

Teilnahme am Eignungsfeststellungsverfahren (EFV) im Regierungsbezirk Münster Zeitraum: 16.04.2018-15.04.2023										
Schulform	GS	FS	HS	RS	SK	GE	GY	BK	WBK	Σ
Gesamt absolut	112	25	9	13	11	17	38	25	2	252
Männer absolut	16	9	2	6	5	8	19	20	0	85
Frauen absolut	96	16	7	7	6	9	17	5	2	165
Frauenquote in % 16.04.2018-15.04.2023	94	64	77	53	54	52	44	20	100	65
Frauenquote in % 01.08.2015-15.04.2018	85	56	57	57	50	20	36	41	/	60%

Von diesen Teilnehmenden am EFV heute in Schulleitung:										
Schulform	GS	FS	HS	RS	SK	GE	GY	BK	WBK	Σ
Gesamt absolut	66	10	9	12	5	12	24	10	1	149
Männer absolut	10	4	2	7	2	6	10	5	0	46
Frauen absolut	56	6	7	5	3	6	14	5	1	103
Frauenquote in % 16.04.2018-15.04.2023	84	60	77	41	60	50	58	50	100	69
Frauenquote in % 01.08.2015-15.04.2018	75	66,6	0	80	0	33,3	12,5	20,2	/	40%

Die Daten zur Teilnahme am Eignungsfeststellungsverfahren, Zulassungsvoraussetzung für die Bewerbung um eine Schulleitungsstelle, zeigen in der Summe über alle Schulform mit 65 % eine hohe Präsenz von Frauen im Erhebungszeitraum vom 16.04.2018-15.04.2023. Allerdings müssen auch hier die Schulformen zur genaueren Analyse einzeln betrachtet werden: Der Frauenanteil bei der Teilnahme lag mit 94 % im genannten Zeitraum bei den Grundschulen erwartungsgemäß sehr hoch, bei den Gymnasien mit 44 % und bei den Berufskollegs mit nur 20 % eher niedrig. Gerade im Berufskolleg nehmen deutlich mehr Männer als Frauen am Verfahren teil.

Beim Erfolgsvergleich zur späteren Beauftragung als Schulleiterin oder als Schulleiter ist ein positiver Trend hinsichtlich der Frauenquote festzustellen: Bei den Teilnehmenden des Verfahrens, die heute de facto in der Schulleitung tätig sind, liegt die Frauenquote bei durchschnittlich 69 % und ist somit während der Laufzeit des Gleichstellungsplans 2019-2023 deutlich gestiegen. Dies gilt auch für die Schulformen Gymnasium und Berufskolleg.

2.4 Ergebnisse zur Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplans 2019–2023

Über die Erhebung und Darstellung der statistischen Daten zur Stellenbesetzung hinaus wurden hinsichtlich der Umsetzung der geplanten Maßnahmen zur Erreichung der Ziele und Teilziele des Gleichstellungsplans 2019-2023 je nach Zuständigkeit die Schulen, die Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung, Obere und Untere Schulaufsicht sowie das Dezernat 46.02 (Lehrkräftefortbildung) per Online-Fragebogen (*LimeSurvey* bzw. *Edkimo*) befragt. Die Beteiligung an der Erhebung war bei den Schulen aller Schulformen mit insgesamt 80,3 % komplett ausgefüllten Fragebögen hoch, vor allem vor dem Hintergrund des durch Prüfungen belasteten Befragungszeitraumes nach den Osterferien 2023. Sowohl der vollständige Rücklauf der ZfsL wie auch derjenige aller Schulaufsichten und des Dezernates für die Lehrkräftefortbildung lässt, wie bei den Schulen, auf ein hohes Maß an Kooperationsbereitschaft in Bezug auf Gleichstellungsthemen schließen.

In Zahlen stellt sich die Befragung wie folgt dar:

- Befragte Schulen im Regierungsbezirk Münster absolut: **720**
 - davon Rücklauf und vollständige Antworten auf alle Fragen: **578**
- Befragte ZfsL im Regierungsbezirk Münster absolut: **5**
 - davon Rücklauf und vollständige Antworten: **alle**
- Befragte Schulaufsichten (Dezernate 41-46 und 8 Schulämter)
 - davon Rücklauf und vollständige Antworten: **alle**
- Dezernat 46.02 (Lehrkräftefortbildung)
 - Rücklauf erfolgt: **ja**

Des Weiteren wurden Rückmeldungen aus den Austausch- und Bilanzierungsgesprächen mit Vertreterinnen und Vertretern der Oberen und Unteren Schulaufsicht, dem dienstaufsichtsführenden Dezernat, mit den Gleichstellungsbeauftragten der Schulabteilung sowie mit den Koordinatorinnen und Fachberaterinnen für Gleichstellungsfragen der Schulämter und der Bezirksregierung sowie mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen der Schulen und der ZfsL bei der Überprüfung der erreichten Ziele hinzugezogen. Dies gilt ebenso für Feedbackgespräche mit den Moderierenden für Gleichstellungsfragen und weiteren Akteurinnen und Akteuren.

Hinweis:

Im Folgenden werden nur solche aus den Ergebnissen der Befragungen generierten Grafiken dargestellt, die eine besondere Relevanz für die weitere Arbeit im Sinne der Gleichstellung haben. Eine vollständige Übersicht über alle erhobenen Daten befindet sich im Anhang des vorliegenden Gleichstellungsplans. Die zitierten Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2019-2023 sind mit Blick auf eine bessere Lesbarkeit kursiv dargestellt.

Ziel 1 Schulaufsicht, Schulleitungen und Leitungen der ZfsL sehen gleichstellungsrelevante Themen als Chance zur Schulentwicklung. Sie wirken aktiv an deren Ausgestaltung mit.

Ziel 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.

Geplante Maßnahmen:

- Veröffentlichung des Gleichstellungsplans über das Internet.
- Versendung einer Rundmail an alle Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung (ZfsL) mit der Verfügung zur Umsetzung und einem Termin für den Bericht.
- Vorstellung des Gleichstellungsplans in Schulleitungsdienstbesprechungen, Lehrkräftekonferenzen und ZfsL-Konferenzen und Vereinbarungen zur weiteren Vorgehensweise hinsichtlich der Bearbeitung gleichstellungsrelevanter Themen.

Ziel 1.2 Schulaufsicht, Schulleitungen und Leitungen der ZfsL fördern in ihren Institutionen den selbstverständlichen Umgang mit gleichstellungsrelevanten Zielsetzungen.**Geplante Maßnahmen:**

- Auf Schulaufsichtsebene und auf Ebene der Schulleitungen bzw. Leitungen der ZfsL werden unter Benennung von Teilzielen und Festlegung einer Zeitschiene konkrete Vereinbarungen zur Umsetzung des Gleichstellungsplans getroffen.
- Auf Dienstbesprechungen mit den AfG werden Anregungen zur Wahrnehmung ihrer Rolle bei der Unterstützung der Schulleitungen/Leitungen der ZfsL im Hinblick auf die Umsetzung des Gleichstellungsplans gegeben.

Im Rahmen der Evaluation wurden zu Ziel 1 und den beiden Teilzielen 1.1 und 1.2 keine gezielten Befragungen vorgenommen, da ein Austausch zu diesen Themen bereits hinreichend im Rahmen von Bilanzierungsgesprächen etc. zu einem früheren Zeitpunkt stattfand. Die Veröffentlichung sowie die anschließende Vorstellung des Gleichstellungsplans 2019-2023 in Schulleitungsdienstbesprechungen, Lehrkräftekonferenzen und ZfsL-Konferenzen erfolgte fristgerecht. Ebenso wurden von den Schulen, den ZfsL sowie den Dezernaten und Schulämtern in Form eines standardisierten Formulars Maßnahmen und Vereinbarungen zur weiteren Vorgehensweise bei der Bearbeitung gleichstellungsrelevanter Themen benannt.

Ziel 2 Gender Mainstreaming wird in Schule und ZfsL verankert. Die Führungsverantwortlichen wirken aktiv auf eine Implementierung hin.**Ziel 2.1 Die Personalentwicklungs- und Personalführungskompetenz in Fragen der Gleichstellung und des Gender Mainstreaming wird weiterentwickelt.****Geplante Maßnahmen:**

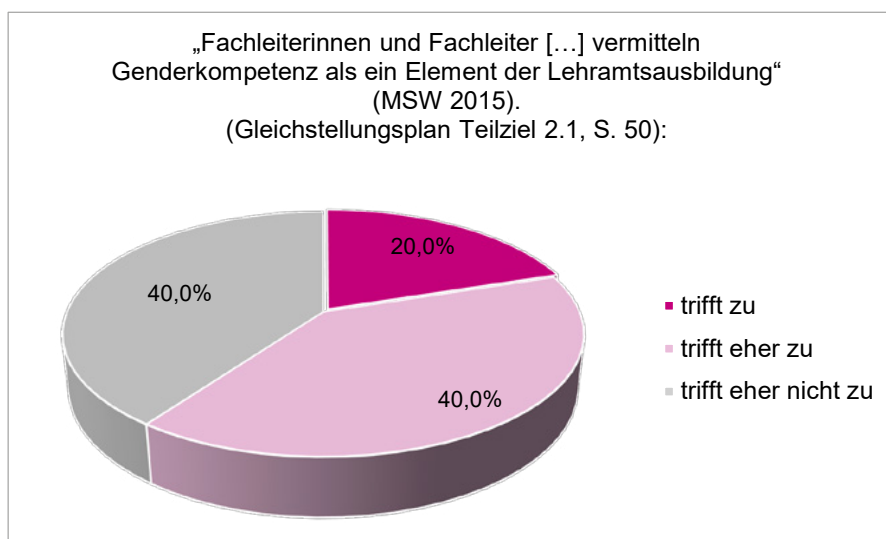
- Schulleitungsdienstbesprechungen zu bedeutsamen Aspekten der Gleichstellung, des Gender Mainstreaming und zur Frauenförderung werden durchgeführt.
- Dienstbesprechungen mit den Leitungen der ZfsL werden zu den Themen der Gleichstellung, des Gender Mainstreaming und zur Frauenförderung durchgeführt.
- Umsetzungsstrategien für Gender Mainstreaming in Schule und ZfsL werden entwickelt und über die Internetseite Gleichstellung bereitgestellt.
- „Leiterinnen und Leiter der Zentren für schulpraktische Lehrerbildung gestalten Seminarprogramm und Praxisanleitung unter anderem mit dem Ziel der Vermittlung von

Genderkompetenz. Fachleiterinnen und Fachleiter sowie die Ausbildungslehrerinnen und Ausbildungslehrer an Schulen vermitteln Gender-Kompetenz als ein Element der Lehramtsausbildung“ (MSW 2015a²⁸, S.7 und MSW 2015c²⁹, S.43).

- *„Schulleiterinnen und Schulleiter reflektieren ihr Alltagshandeln in der Kommunikation und im Führungsstil, bei Organisations- und Personalentscheidungen, bei der Fortbildungsplanung, bei der Raum- und Lerngruppeneinteilung, bei Budgetentscheidungen für Personal und Beschaffungen, bei der Schulprogrammentwicklung unter dem Aspekt der Gendersensibilität“ (MSW 2015a, S.7 und MSW 2015c, S.60).*

Bedeutsame Aspekte der Gleichstellung und des Gender Mainstreaming, u. a. die Vermittlung von Genderkompetenz, nehmen in den unterschiedlichen Institutionen und Gremien bereits einen wichtigen Stellenwert ein. Den Evaluationsergebnissen zufolge wird Genderkompetenz in den Schulen bereits erfolgreich durch die Ausbildungslehrkräfte und Ausbildungsbeauftragten vermittelt sowie in den ZfsL durch die Leitungen und Seminarleitungen.

Wie die folgende Grafik zeigt, besteht jedoch zum Teil noch Handlungsbedarf bei der Vermittlung von Genderkompetenz seitens der Fachleitungen der ZfsL. Hier ist perspektivisch zu überlegen, auf welche Art und Weise die betreffenden ZfsL unterstützt werden können.



Genderkompetenz als Element der Lehramtsausbildung

Ziel 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.

Geplante Maßnahmen:

- *Beratung der Schulleitungen bzw. der Leitungen der ZfsL durch die Schulaufsicht hinsichtlich der Handlungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege.*

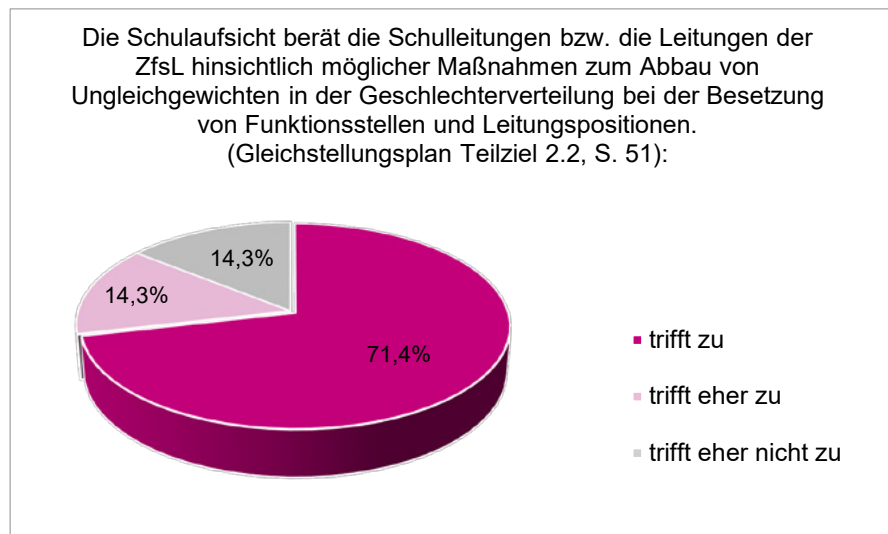
²⁸ MSW 2015a: „Gleichberechtigt leben lernen. Gender Mainstreaming und Schulqualität.“ Abrufbar unter [Gleichberechtigt leben lernen. Gender Mainstreaming und Schulqualität. \(nrw.de\)](http://gleichberechtigt-leben-lernen.nrw.de) [15.11.2023]

²⁹ MSW 2015c: Referenzrahmen Schulqualität NRW 2015

- Die Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Gleichstellung wird in der BR Münster ausgebaut.
- Beratung der Schulleitungen bzw. der Leitungen der ZfsL durch die Schulaufsicht hinsichtlich möglicher Maßnahmen zum Abbau von Ungleichgewichten in der Geschlechterverteilung bei der Besetzung von Funktionsstellen und Leitungspositionen.
- Qualifizierungsmaßnahmen für Schulleitungen und Fortbildungen für Schulleitungen beinhalten die Vermittlung von Genderkompetenz.
- Gender Mainstreaming und Frauenförderung werden im Rahmen von Dienstbesprechungen für AfG thematisiert.
- Informationen zum Mentoring-Angebot werden bereitgestellt.
- Bedarfsgerechte Fortbildungen für Schulleitungen und Leitungen der ZfsL sowie Lehrkräfte, die sich für ein Leitungsamt interessieren, werden angeboten.

Im Rahmen der Evaluation wird die unterstützende Beratung von Schulleitungen bzw. der Leitungen der ZfsL durch die Schulaufsicht in Bezug auf Handlungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege als zufriedenstellend bewertet.

Die folgende Grafik zeigt, dass die Beratung hinsichtlich möglicher Maßnahmen zum Abbau von Ungleichgewichten bei der Geschlechterverteilung bei der Besetzung von Funktions- und Leitungspositionen durch die Schulaufsicht zum Teil noch intensiviert werden könnte (vgl. hierzu ergänzend die Statistik „Frauenanteil in Leitungsämtern im Regierungsbezirk Münster“ in Kap. 2.3 und Kap. 3.3, Ziel 3).



Beratung durch die Schulaufsicht

Seitens der Lehrkräftefortbildung (Dezernat 46.02) werden bereits in hohem Maße bedarfsorientierte Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen für Lehrkräfte angeboten, die ein Leitungsamt anstreben (vgl. hierzu auch Kap. 2.3, die im Anhang dargestellten Evaluationsergebnisse sowie zum Projekt *Mentoring* die Ausführungen zu Ziel 4.1).

Ziel 3 Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege wird weiterhin gefördert. Die schulinternen Teilzeitvereinbarungen werden an aktuelle Vorgaben und Bedarfe angepasst und evaluiert.

Ziel 3.1 Die schulformübergreifenden und -gebundenen Teilzeitvereinbarungen werden aktualisiert und in Schule und ZfsL umgesetzt. Konkrete interne Vereinbarungen liegen vor und werden regelmäßig evaluiert.

Geplante Maßnahmen:

- Die Vereinbarungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte werden in der Schule umgesetzt und evaluiert.
- Qualitätsanalyse berücksichtigt - falls von den Schulen gewünscht - bei der Bewertung des Kriteriums 4.3.1.1 (Qualitätstableau NRW 2017)³⁰ die Teilzeitempfehlungen und die Einbindung der AfG.
- Good-Practice-Beispiele zur Umsetzung der Empfehlungen im Regierungsbezirk werden auf den Dienstbesprechungen mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen vorgestellt.

Ziel 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.

Geplante Maßnahmen:

- Das Informationsangebot für an Teilzeitbeschäftigung und an Beurlaubung interessierte Lehrkräfte wird auf der Internetseite der Schulabteilung³¹ fortlaufend aktualisiert.
- Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus Beurlaubungen an Schulen und ZfsL werden durch die schulfachliche Aufsicht, die Aufsicht der ZfsL, die Personalaufsicht und die Gleichstellungsbeauftragte beraten.
- Schulen und ZfsL treffen Vereinbarungen zur Eingliederung von Rückkehrerinnen und Rückkehrern und aktualisieren diese fortlaufend.
- Fortbildungen zum Thema Teilzeitbeschäftigung für AfG werden durchgeführt.

Bei den Empfehlungen zum schulischen Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte („Teilzeitempfehlungen“ oder „Teilzeitkonzepte“) handelt es sich um eine Arbeitsgrundlage, die den Schulen unterstützend als Rahmen bei der Erstellung und Evaluation schulinterner Vereinbarungen dient.

Die Evaluationsergebnisse zeigen diesbezüglich, dass in den Schulen die erforderlichen Abstimmungsprozesse zwischen Schulleitung, den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen, dem Lehrkräfterat und der Lehrkräftekonferenz weitgehend zufriedenstellend verliefen. Wegen häufig sich ändernder Personalkonstellationen und Rahmenbedingungen fand eine Evaluation der Teilzeitempfehlungen in einem regelmäßigen Turnus statt, die Bedarfe von Vollzeit- und Teilzeitlehrkräften wurden angemessen berücksichtigt sowie anderweitige dienstliche Verpflichtungen ebenfalls. Im Rahmen stattfindender Qualitätsanalysen wurden die

³⁰ Kriterium 4.3.1.1: „Der Einsatz von Ressourcen wird partizipativ geplant und transparent umgesetzt.“

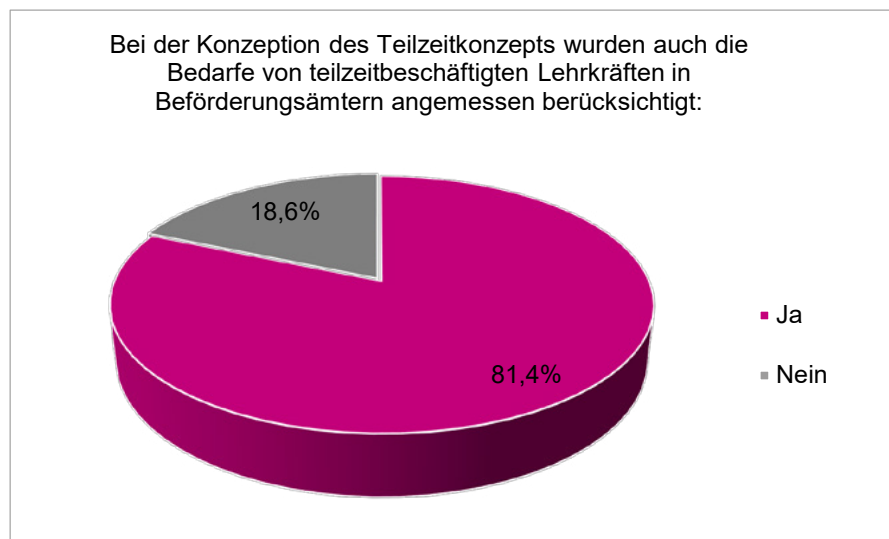
³¹ [Bezirksregierung Münster – Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung \(bezreg-muenster.de\)](https://www.bezreg-muenster.de) [15.11.2023]

Teilzeitkonzepte auf Wunsch der Schulen begutachtet, die Qualitätsprüfenden berieten ggfs. entsprechend.

Die hier präsentierten Ergebnisse decken sich jedoch nicht durchgehend mit den im Rahmen der jährlich stattfindenden Dienstbesprechungen mit den AfG geäußerten Beobachtungen: Analog zu den Ergebnissen aus einer 2020 durchgeführten anonymen schriftlichen Befragung berichten die AfG von oftmals erheblichen Interessenskonflikten der beteiligten Personen und Gremien bzgl. der gerechten Berücksichtigung der Belange von Vollzeit- und Teilzeitkräften einerseits sowie der angemessenen Entlastung der Lehrkräfte in den Stammschulen aufgrund anderer dienstlicher Aufgaben, wie Fachleitungstätigkeiten in den ZfsL, Moderationstätigkeiten etc. andererseits.

Die Diskrepanz der unterschiedlichen Aussagen legt nahe, dass an dem Ziel, die schulinternen Teilzeitvereinbarungen mit Blick auf den gerechten Einsatz aller Lehrkräfte weiter auszugestalten, auch zukünftig festgehalten werden muss.

In der folgenden Grafik, die sich aufgrund der fehlenden Beförderungsmöglichkeiten in den Grundschulen ausschließlich auf die weiterführenden Schulen bezieht, wird deutlich, dass teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte in Beförderungsmöglichkeiten in den schulischen Teilzeitkonzepten noch ausgeprägter zu berücksichtigen sind. Vor dem Hintergrund des bereits geschilderten Lehrkräfte- und Leitungskräftemangels ist besonders darauf zu achten, dass die Übernahme von Aufgaben in Beförderungsmöglichkeiten und Leitungsstellen auch in Teilzeit ermöglicht sowie hierfür konzeptionell ein verlässlicher Rahmen geschaffen wird.



Konzeption der Teilzeitkonzepte in den weiterführenden Schulen

Ziel 4 Die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungs- und Beförderungsmöglichkeiten sowie bei Höhergruppierungen wird weiter abgebaut.

Ziel 4.1 Der Anteil von Frauen in Leitungs- oder Beförderungsmöglichkeiten wird erhöht.

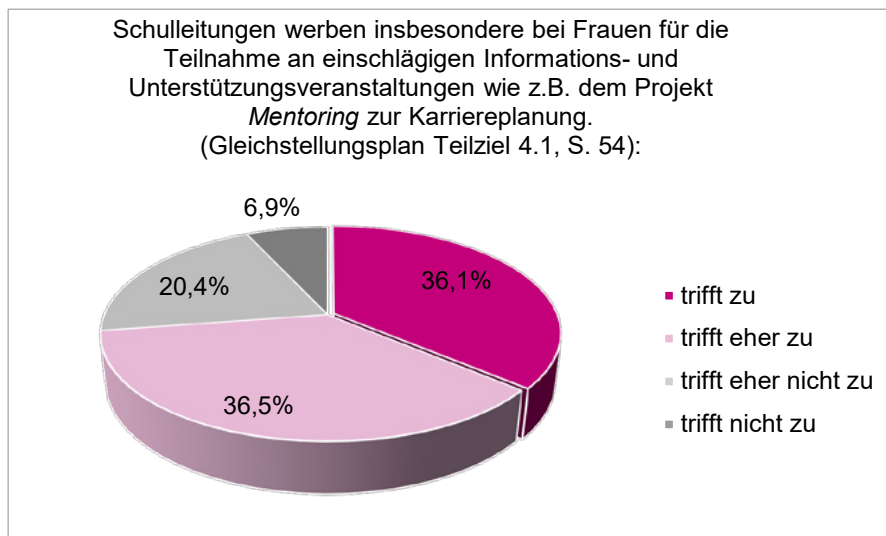
Geplante Maßnahmen:

- *Potenzielle weibliche Nachwuchsführungskräfte werden unterstützt und systematisch begleitet.*

- Die Vergabe von Aufgaben in Schule und ZfsL erfolgt langfristig in einem transparenten Prozess.
- Mentoring wird als Instrument zur Gewinnung von weiblichem Führungskräftenachwuchs an Grundschulen weiterhin genutzt und sukzessive auf andere Schulformen ausgeweitet.
- Die Schulleitungen werden mit dem Projekt Mentoring als Instrument zur Gewinnung von Frauen als Nachwuchsführungskräfte vertraut gemacht (vgl. 4.1).
- Schulleitungen werben insbesondere bei Frauen für die Teilnahme an einschlägigen Informations- und Unterstützungsveranstaltungen wie z. B. Mentoring.

Wie den in Kap. 2.3 aufgeführten statistischen Daten zu entnehmen ist, liegt der Frauenanteil bei den Schulleitungs- und Stellvertretungsstellen bei fast allen Schulformen noch unter 50 %. Eine Vielzahl von Faktoren mögen hierbei eine Rolle spielen, gleichwohl muss es Ziel sein, den Frauenanteil in den genannten Ämtern weiterhin zu erhöhen.

Viele Unterstützungsangebote für potentielle weibliche Nachwuchsführungskräfte sind gemäß der vorliegenden Evaluation bereits erfolgreich institutionalisiert. Die folgende Grafik zeigt jedoch, dass für die Teilnahme an einschlägigen Informations- und Unterstützungsveranstaltungen, wie z. B. dem Projekt *Mentoring*, insbesondere durch die Schulleitungen der weiterführenden Schulen weiter geworben werden sollte.



Bewerbung von Informations- und Unterstützungsveranstaltungen in den weiterführenden Schulen

Über eine verstärkte Werbung für das Projekt *Mentoring* hinaus ist es wünschenswert, weitere Maßnahmen zu ergreifen, um an Beförderungs- und Leitungsämtern interessierte Frauen im Sinne einer systematischen Karriereplanung zu fördern. Als geeignete Formate sind alternative Formen der Beratung und/oder des Coachings denkbar sowie der Aufbau einer Netzwerkarbeit (vgl. hierzu Kap. 3.3).

Erfolgversprechend könnte in diesem Zusammenhang sein, Stellenausschreibungen für Beförderungsstellen in Bezug auf die Aufgabenbeschreibung noch transparenter zu formulieren, so dass Teilzeitkompatibilität ersichtlich ist. Die AfG kann hierbei unterstützend und mit ihrer Expertise impulsgebend tätig sein.

Ziel 4.2 Teilzeitbeschäftigte werden dabei unterstützt, Leitungs- und Beförderungsämter zu übernehmen.

Geplante Maßnahmen:

- *Teilzeitbeschäftigung wird im Hinblick auf die Übernahme von Leitungs- und Beförderungsämtern im Rahmen von Dienstbesprechungen der schulfachlichen Aufsicht mit Schulleitungen und Leitungen der ZfsL thematisiert. Die Teilnahme an Projekten wie Topsharing wird unterstützt.*
- *Die Schulleitungen und Leitungen der ZfsL motivieren an Beförderungs- oder Leitungsstellen interessierte teilzeitbeschäftigte Frauen und unterstützen diese.*

Der vorliegenden Evaluation ist zu entnehmen, dass sowohl Schulleitungen wie auch die Leitungen der ZfsL teilzeitbeschäftigte Frauen, die Interesse an der Bewerbung für Beförderungs- und Leitungsstellen haben, unterstützen.

Jedoch wird im Rahmen der jährlich stattfindenden Dienstbesprechungen mit den AfG auch diesbezüglich des Öfteren zurückgemeldet, dass Schulleitungen entgegen der vorliegenden Evaluationsergebnisse nach Meinung der Ansprechpartnerinnen im Rahmen der Personalentwicklung Frauen in Teilzeit nicht hinreichend fördern und Teilzeit sich aufgrund fehlender Präsenz negativ auf eine Beförderung auswirke. Hier gilt es weiterhin zu vermitteln, dass eine Tätigkeit in Teilzeit gemäß § 13 Abs. 4 und 8 LGG keine negativen laufbahnrechtlichen Auswirkungen haben darf und die Bewerbung auf Beförderungsstellen in Teilzeit grundsätzlich vorgesehen ist. Die Schulaufsicht sollte diesbezüglich weiterhin beratend tätig zu sein.

Ziel 5 Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Schulen und an den ZfsL werden für ihre Aufgaben qualifiziert und bei ihrer Arbeit unterstützt.

Ziel 5.1 Die Schulleitung bzw. die Leitung des ZfsL gewährleistet im Rahmen ihrer Führungsverantwortung die gleichstellungsrechtliche Beteiligung.

Geplante Maßnahmen:

- *Die Schulleitungen und Leitungen der ZfsL legen der Lehrkräftekonferenz bzw. der Seminarkonferenz den Auftrag der AfG sowie Art und Umfang ihrer Tätigkeit vor dem schulischen Hintergrund bzw. im Kontext des ZfsL dar.*
- *Über eine Entlastung der AfG im Rahmen der Möglichkeiten von Schule und ZfsL wird im Verhältnis zum tatsächlichen Arbeitsaufwand konstruktiv verhandelt. Art und Umfang der Entlastung sind mit anderen in der Schule bzw. im ZfsL entlasteten Aufgaben vergleichbar.*
- *Die Schulleitungen und Leitungen der ZfsL beteiligen die AfG insbesondere bei allen Personalmaßnahmen und bei der Stundenplanung so frühzeitig, dass diese ihren Auftrag pflichtgemäß erfüllen kann.*

Ziel 5.2 Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Schulen und an den ZfsL werden bei ihrer Arbeit durch Fortbildungsangebote und Beratung unterstützt.

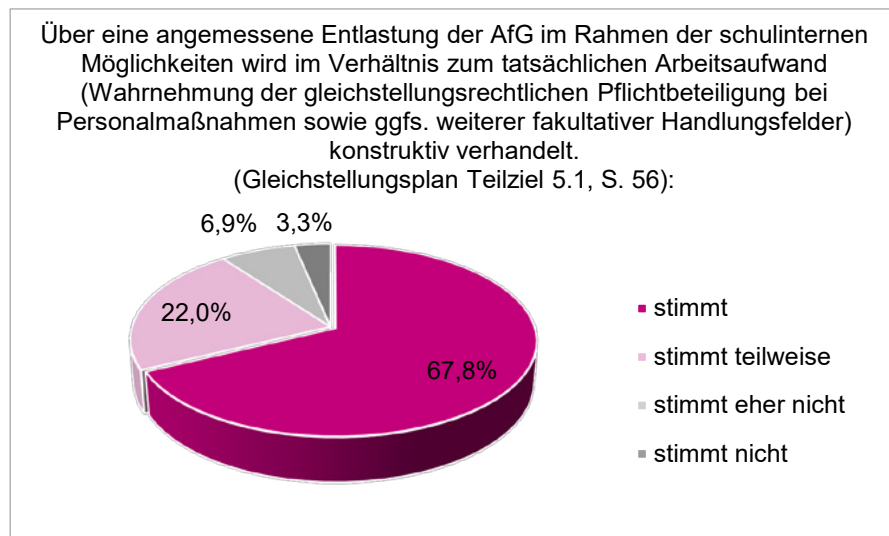
Geplante Maßnahmen:

- Fortbildungsmaßnahmen für AfG aller Schulformen werden durchgeführt.
- Der Abstimmungsprozess von Inhalten der Dienstbesprechungen für AfG und einschlägigen Fortbildungsmaßnahmen wird mit dem Ziel gleichsinnigen Handelns zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Bildungsdezernat fortgeführt.
- Informationsmaterial zum Thema Gleichstellung wird zur Verwendung im Rahmen von Lehrkräftekonferenzen bzw. Seminarkonferenzen oder in Frauenteilkonferenzen oder bei der Einzelfallberatung fortlaufend aktualisiert und bereitgestellt.
- Die Schulaufsicht weist in Schulleitungsdienstbesprechungen auf die Notwendigkeit der angemessenen Entlastung für die AfG hin.

Hinsichtlich der Evaluationsergebnisse zu den Teilzielen 5.1 und 5.2 kristallisieren sich zwei Aspekte heraus, die der Weiterverfolgung bedürfen: zum einen die zur Wahrnehmung des Auftrags erforderliche Entlastung der AfG in den Schulen und in den ZfsL und zum anderen die notwendige Transparenz und frühzeitige Information der AfG über beabsichtigte Personalmaßnahmen durch die Schulleitungen bzw. die Leitungen der ZfsL.

Entlastung der AfG

Bezüglich der Entlastung der AfG³² zeigt das folgende Evaluationsergebnis der Schulen ein weitgehend zufriedenstellendes Ergebnis, nur etwa 10 % der Schulen geben an, dass noch keine konstruktive Verhandlung in Bezug auf die Entlastung gemessen am tatsächlichen Arbeitsaufwand stattfindet.

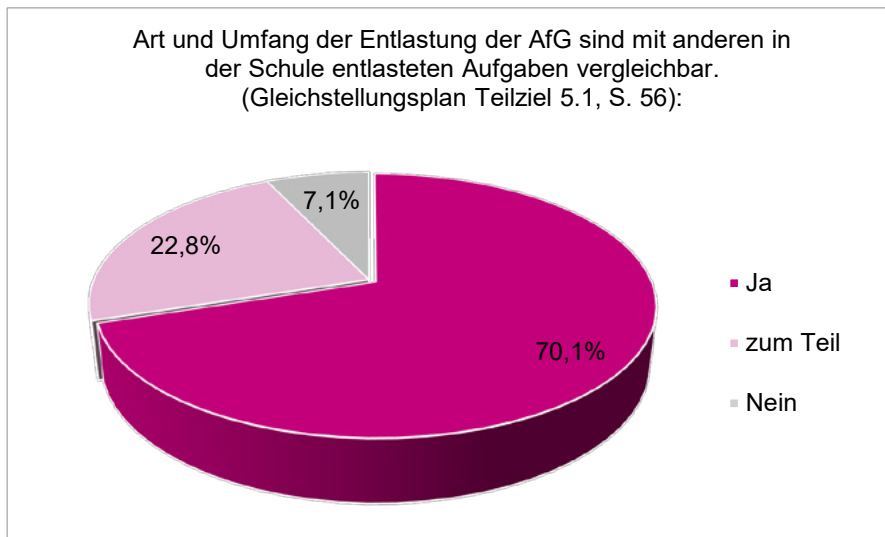


Entlastung der AfG in den Schulen

Wie der folgenden Grafik zu entnehmen ist, bekunden 30 % der Schulen jedoch, dass Art und Umfang der Entlastung nur zum Teil bzw. gar nicht mit anderen in der Schule entlasteten Aufgaben vergleichbar ist. Insbesondere die AfG der Gymnasien wünschen quantitativ mehr Entlastung bei der Vielzahl der zu bewältigenden und stetig zunehmenden Aufgaben der AfG

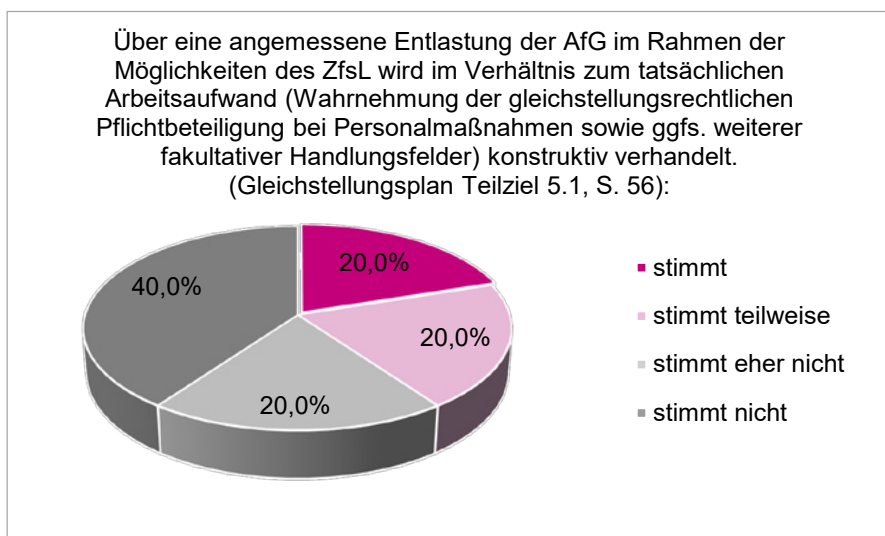
³² Vgl. hierzu auch die Ausführungen zu Ziel 3.1.

(Pflichtbeteiligung bei Personalmaßnahmen und Wahrnehmung fakultativer Aufgaben) sowie eine diesbezüglich einheitlich festgelegte Regelung seitens des MSB.



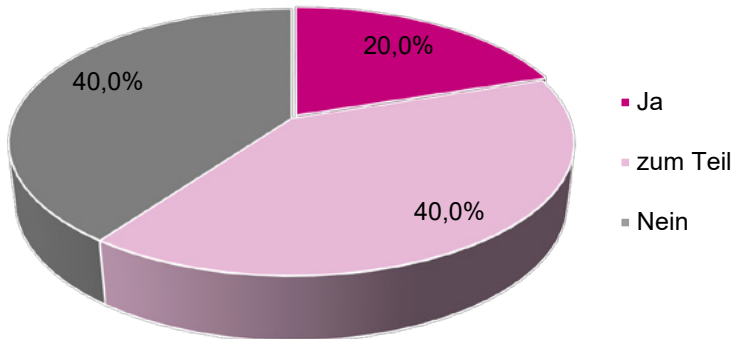
Art und Umfang der Entlastung der AfG in den Schulen

Die Situation in den ZfsL stellt sich folgendermaßen dar: Drei der fünf ZfsL im Regierungsbezirk Münster geben an, dass die AfG im Rahmen der Möglichkeiten des ZfsL noch nicht angemessen entlastet wird im Verhältnis zum tatsächlichen Arbeitsaufwand. Vier ZfsL konstatieren, dass Art und Umfang der Entlastung nur zum Teil oder gar nicht mit anderen im ZfsL entlasteten Aufgaben vergleichbar ist.



Entlastung der AfG in den ZfsL

Art und Umfang der Entlastung sind mit anderen im ZfsL entlasteten Aufgaben vergleichbar.
(Gleichstellungsplan Teilziel 5.1, S. 56):

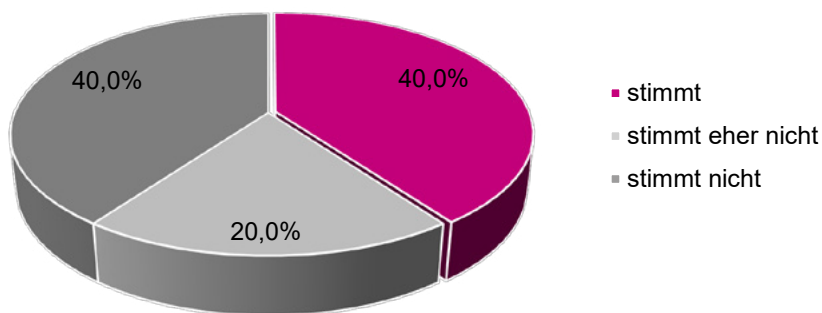


Art und Umfang der Entlastung der AfG in den ZfsL

Frühzeitige Information der AfG über beabsichtigte Personalmaßnahmen

Die folgende Grafik verdeutlicht, dass die AfG nur in zwei ZfsL bei allen Personalmaßnahmen von ihrer Leitung so frühzeitig beteiligt werden, dass sie ihren Auftrag pflichtgemäß erfüllen können.

Die AfG wird insbesondere bei allen Personalmaßnahmen von der Leitung des ZfsL so frühzeitig beteiligt, dass sie ihren Auftrag pflichtgemäß erfüllen kann.
(Gleichstellungsplan Teilziel 5.1, S. 56):



Beteiligung der AfG bei allen Personalmaßnahmen in den ZfsL

Zusammenfassend scheint somit weiterhin Handlungsbedarf bezüglich der Entlastung der AfG in den Schulen und in den ZfsL gegeben zu sein sowie bei den ZfsL hinsichtlich der frühzeitigen Beteiligung der Ansprechpartnerinnen bei der personalrechtlichen Pflichtbeteiligung.

Ein wichtiger Punkt, der u. a. im Rahmen der Evaluationsergebnisse der weiterführenden Schulen in den Freitextfeldern thematisiert wurde, ist die mögliche Bestellung von Männern für das Amt der AfG. Bisher sieht das LGG ausschließlich die Bestellung von Frauen für diese Aufgabe vor, gleichwohl ist der Wunsch mit Blick auf die gewünschte Gleichstellung und

Vertretung von ca. 44 % Lehrkräften nicht weiblichen Geschlechts in den Schulen nachvollziehbar und bereits an das MSB herangetragen worden.

Ein Kompromiss könnte bis zu einer auch in diesem Punkt denkbaren Novellierung des LGG darin bestehen, dass die Pflichtbeteiligung bei Personalmaßnahmen nach dem LGG nach wie vor ausschließlich von Frauen wahrgenommen wird, andere wichtige Aufgaben aus den fakultativ zu bearbeitenden schulischen Handlungsfeldern³³ jedoch auf Wunsch auch von Personen nicht weiblichen Geschlechts wahrgenommen werden.

Ziel 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.*

Ziel 6.1 *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).*

Geplante Maßnahmen:

- *In den zuständigen schulinternen Gremien und in den Gremien der ZfsL sind Vereinbarungen zur Umsetzung geschlechtersensibler Pädagogik getroffen. Schulaufsicht unterstützt diesen Prozess.*
- *„Geschlechterspezifisches Rollenverhalten wird in unterschiedlichen schulischen Handlungszusammenhängen thematisiert und reflektiert.“ (MSW 2015c, S.44)*
- *„Interessen von Jungen und Mädchen bzw. Männern und Frauen werden bei der Gestaltung des Schullebens gleichermaßen berücksichtigt.“ (MSW 2015c, S.43)*
- *„Die Schule trägt im Rahmen der Berufsorientierung dazu bei, dass bei der Berufswahl der Mädchen und Jungen die traditionellen Rollenzuschreibungen überwunden werden und eine selbstbestimmte und unabhängige Lebensführung ermöglicht wird.“ (MSW 2015c, S.30)*

Ziel 6.2 *Geschlechtersensibler Unterricht wird als Bestandteil von Unterrichtsentwicklung verstanden und als Instrument zum Umgang mit heterogenen Lerngruppen genutzt.*

Geplante Maßnahmen:

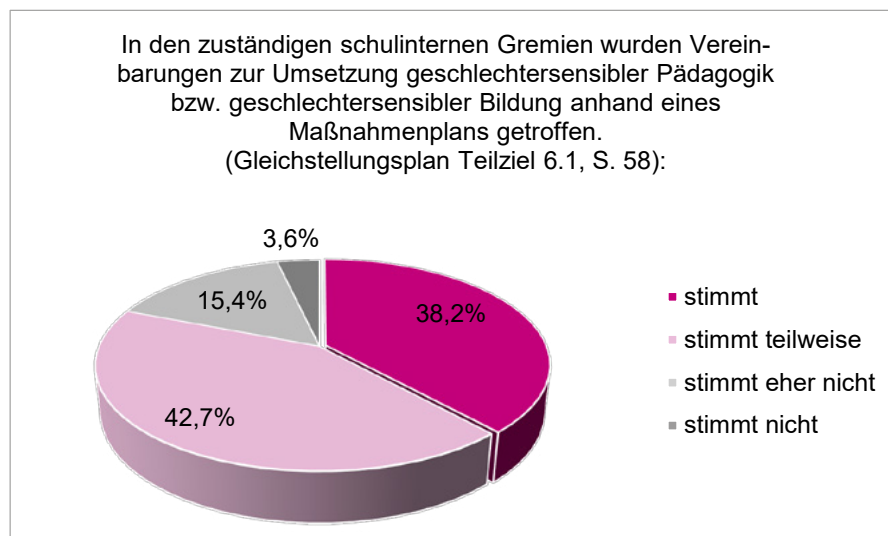
- *„Bedürfnisse und Interessen der Schülerinnen und Schüler – auch gender- und kulturspezifische – werden nach Möglichkeit bei der Planung und Gestaltung des Lehrens und Lernens einbezogen.“ (MSW 2015c, S.31, Kriterium 2.6.1; siehe auch UBB der QA)*
- *„Lernzugänge und Inhaltsbezüge werden gendersensibel reflektiert.“ (MSW 2015c, S.31, Kriterium 2.6.1)*
- *Rollengeprägte Herangehens- und Verhaltensweisen der Schülerinnen und Schüler werden durch Einsatz vielfältiger Methoden überwunden.*

³³ Vgl. „Gleichberechtigung am Arbeitsplatz Schule und Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung“, MSB 2019, S. 7 f

- Die Unterrichtsführung bzw. Organisation der Arbeitsprozesse ist störungspräventiv und effizient (MSW 2015c, S.36, Dimension 2.9 – Klassenführung und Arrangement des Unterrichts, Kriterium 2.9.1 Die Steuerung der Unterrichtsprozesse unterstützt erfolgversprechendes Lernen.). Gendersensible erzieherische Einwirkung befördert dies.
- Good-Practice-Beispiele werden auf der Grundlage eingereicherter Unterlagen auf der Internetseite „Gleichstellung“ bereitgestellt.
- Der Austausch zwischen Schulen zur Gleichstellung und zu gendersensiblen Unterricht wird themenorientiert über Netzwerke gefördert.
- Gendersensible Beratungs- und Projektangebote werden im Übergangssystem Schule-Beruf durchgeführt.
- Die geschlechtersensible Unterrichtsentwicklung wird durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen begleitet.

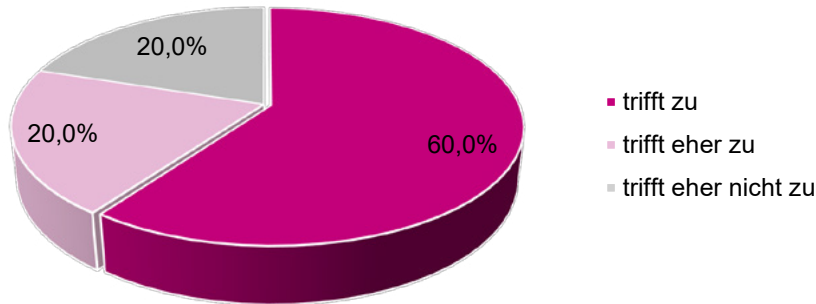
Wie eingangs dargestellt, haben in den vergangenen Jahren bereits viele positive Entwicklungen in den Schulen und ZfsL mit Blick auf eine geschlechtersensible Schul- und Unterrichtsentwicklung stattgefunden, das Bewusstsein für die Gleichstellungsrelevanz vieler Themen im schulischen Kontext ist zuletzt deutlich ausgeprägter als in der Vergangenheit.

In den folgenden Grafiken wird deutlich, dass sich sowohl die Schulen als auch die ZfsL derzeit noch in einem Prozess befinden, Vereinbarungen zur Umsetzung geschlechtersensibler Bildung anhand von Maßnahmenplänen in den entsprechenden Gremien zu treffen, diese regelmäßig zu evaluieren und unter Einbeziehung weiterer Handlungsfelder fortzuschreiben. Dieser Prozess sollte auch weiterhin seitens der Schulaufsicht unterstützt und begleitet werden.



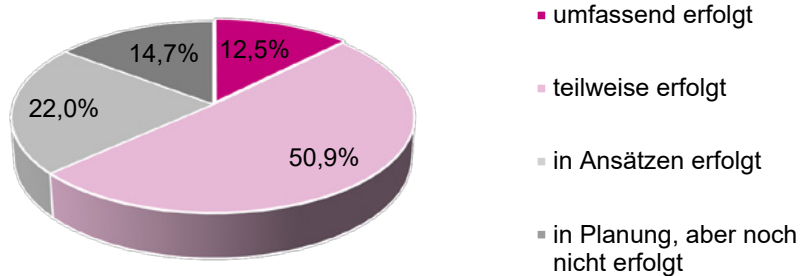
Getroffene Vereinbarungen zur Umsetzung geschlechtersensibler Pädagogik in den Schulen

In den zuständigen Gremien der ZfsL wurden Vereinbarungen zur Umsetzung geschlechtersensibler Pädagogik bzw. geschlechtersensibler Bildung anhand eines Maßnahmenplans getroffen.
(Gleichstellungsplan Teilziel 6.1, S. 58):



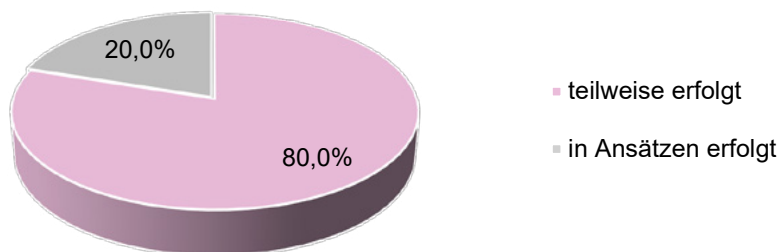
Getroffene Vereinbarungen zur Umsetzung geschlechtersensibler Pädagogik in den ZfsL

Die getroffenen Vereinbarungen wurden bereits umgesetzt, im Sinne einer geschlechtersensiblen Schulentwicklung evaluiert und unter Einbeziehung weiterer schulischer Handlungsfelder (vgl. *Pädagogische Orientierung für eine geschlechtersensible Bildung an Schulen in Nordrhein-Westfalen*) fortgeschrieben/ weiterentwickelt.



Umsetzung und Evaluation der Vereinbarungen in den Schulen

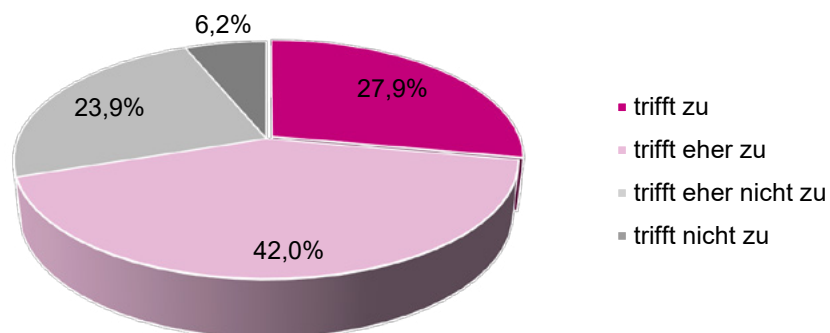
Die getroffenen Vereinbarungen wurden bereits umgesetzt, im Sinne einer geschlechtersensiblen Seminarentwicklung evaluiert und unter Einbeziehung weiterer schulischer Handlungsfelder (vgl. *Pädagogische Orientierung für eine geschlechtersensible Bildung an Schulen in Nordrhein-Westfalen*) fortgeschrieben/ weiterentwickelt.



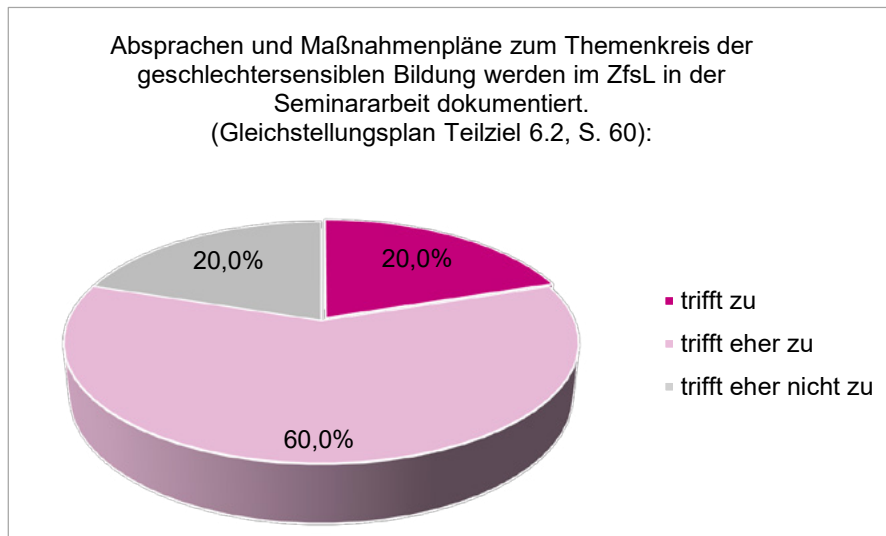
Umsetzung und Evaluation der Vereinbarungen in den ZfsL

Ergänzend ist festzustellen, dass die Dokumentation der vereinbarten Maßnahmen zur Umsetzung geschlechtersensibler Bildung sowohl in den Schulen (Schulprogramme, schulinterne Lehrpläne etc.) sowie in den ZfsL (Programme der ZfsL und Ausbildungsprogramme etc.) noch weiter ausgebaut werden könnte (vgl. die folgenden Grafiken). Die Dokumentation ist wichtig, um sowohl die Verstetigung zur Umsetzung geschlechtersensibler Bildung durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, als auch die Verbindlichkeit der Maßnahmen vor dem Hintergrund häufig stattfindenden Personalwechsels zu erhöhen.

Abspraken und Maßnahmenpläne zum Themenkreis der geschlechtersensiblen Bildung werden im Kollegium schulintern (z.B. im Schulprogramm, in schulinternen Lehrplänen) dokumentiert.
(Gleichstellungsplan Teilziel 6.2, S. 60):



Dokumentation in den Schulen



Dokumentation in den ZfsL

Im Rahmen der Evaluationsabfragen zu den Zielen 6.1 und 6.2 lag ein Schwerpunkt auf Aspekten zur Beruflichen Orientierung. Schulleitungen und AfG der Grundschulen meldeten vielfach zurück, dass Fragen zur Beruflichen Orientierung für ihre Schulform nicht passend seien.

Diese Anmerkung ist insofern richtig, als die Berufliche Orientierung in den Grundschulen nicht wie in der SEKI/II in Form der Standardelemente nach KAoA³⁴ stattfindet. Gleichwohl legt bereits der Lehrplan für das Fach Sachkunde mit den dort formulierten Kompetenzerwartungen für die Schuleingangsphase und auch für das Ende der Klasse 4 Themen zur Berufsorientierung und Lebensplanung nahe. Unter 3.2 „Technik und Arbeitswelt“ heißt es beispielsweise: „Die Schülerinnen und Schüler vergleichen Arbeitsbereiche von Frauen und Männern.“³⁵

Wie in Publikationen zur Schulentwicklungsforschung, z. B. der TU Dortmund, dargelegt, finden wichtige Prägungen und Überlegungen sowie Festlegungen zur Berufswahl bereits im Vorschulalter und im Grundschulalter unserer Schülerinnen und Schüler statt.³⁶ Lehrkräfte müssen hierfür sensibilisiert sein und einer rollenstereotypen Festlegung im Hinblick auf die Berufswahl entlang der gesamten Bildungskette und somit auch bereits in der Grundschule entgegenwirken.

Der zukünftige Bedarf etwa an Fachkräften im IT- und Technikbereich wird sich prognostisch aufgrund des digitalen Wandels deutlich erhöhen (vgl. hierzu auch Kap. 3.1) und somit ist es aus Gleichstellungssicht zu begrüßen, dass insbesondere für diesen Bereich Mädchenförderung bereits ab der Kita stattfindet, z. B. durch Unterstützung außerschulischer Akteurinnen und Akteure.³⁷

³⁴ Vgl. SBO Sek I. Abrufbar unter <https://www.berufsorientierung-nrw.de/landesinitiative/standardelemente-in-der-sekundarstufe-i/> [15.11.2023]

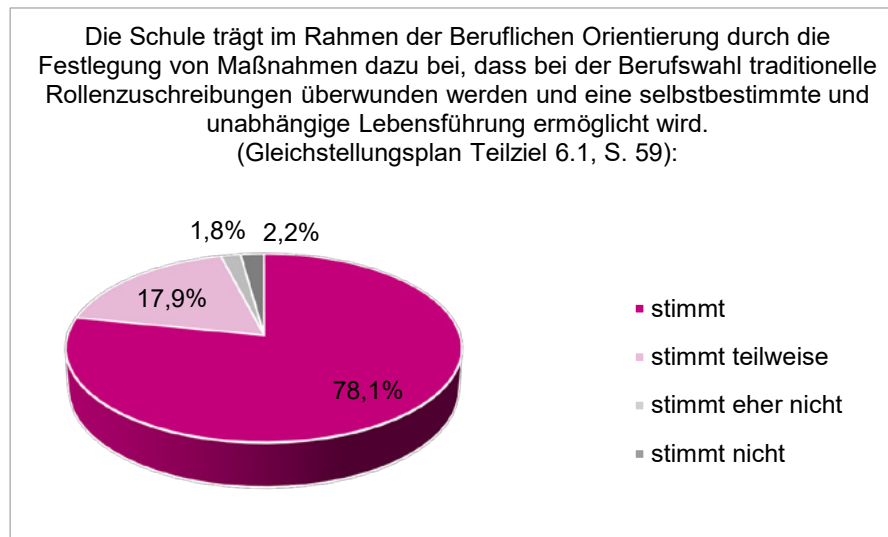
³⁵ Vgl. [Schulentwicklung NRW - Lehrplannavigator Grundschule \(auslaufend\) - Lehrplan Sachunterricht](#) [15.11.2023]

³⁶ Vgl. hierzu Prof. Nele McElvany: Berufsorientierung schon in der Grundschule fördern. Abrufbar unter [Berufsorientierung schon in der Grundschule fördern \(idw-online.de\)](#) [15.11.2023] und „Die Berufswahltheorie von Linda Gottfredson“ In: Faulstich-Wieland Hannelore; Scholand, Barbara: Gendersensible Berufsorientierung – Informationen und Anregungen. Eine Handreichung für Lehrkräfte, Weiterbildner/innen und Berufsberater/innen. Abrufbar unter: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006577 [15.11.2023]

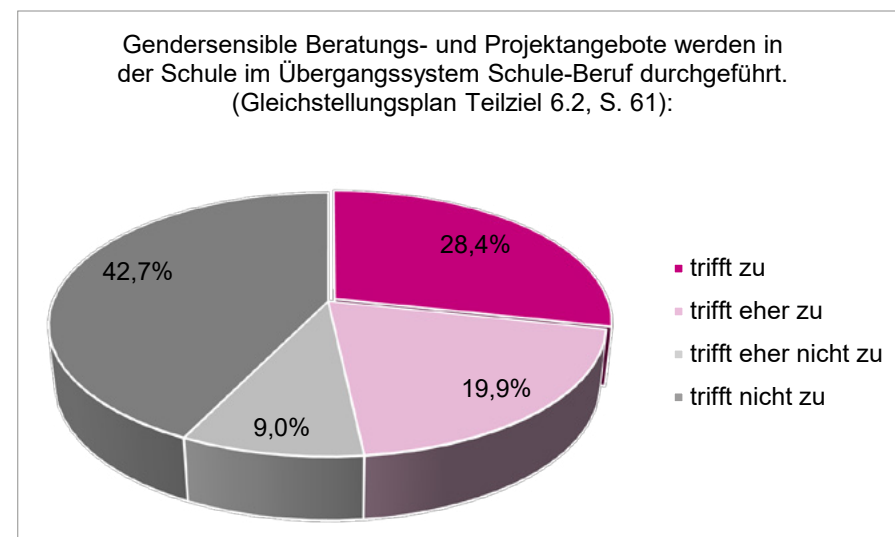
³⁷ Vgl. hierzu z. B. das Projekt „Stiftung Kinder forschen“.

Selbstverständlich ist es für alle Schulformen ebenso wichtig, gezielt Jungenförderung, etwa im Rahmen von Projekten, durchzuführen. Hier gilt es insbesondere, den Blick auf Tätigkeiten und Berufe zu richten, in denen angesichts unserer alternden Gesellschaft und des demographischen Wandels Care-Arbeit im Vordergrund steht.

In den folgenden Grafiken werden aus den oben genannten Gründen ausschließlich die Evaluationsergebnisse der weiterführenden Schulen zur Beruflichen Orientierung dargestellt. Deutlich wird ersichtlich, dass bereits ein hohes Bewusstsein dafür vorhanden ist, Rollenstereotypen bei der Berufswahl entgegenzuwirken. Jedoch scheint bei der konkreten Konzeption von Beratungs- und Projektangeboten noch weiterhin Bedarf zu bestehen, diese geschlechtersensibel zu gestalten.



Maßnahmen im Rahmen der Beruflichen Orientierung in den weiterführenden Schulen

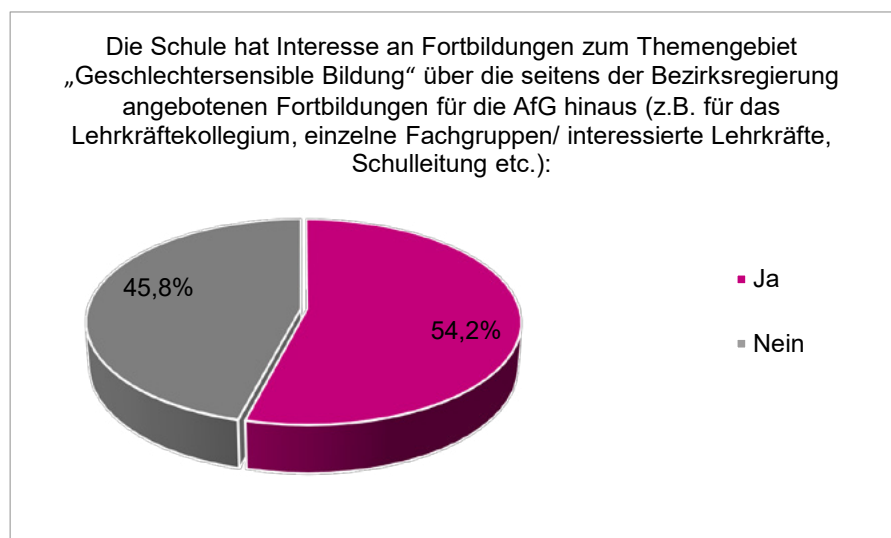


Beratungs- und Projektangebote im Übergangssystem Schule-Beruf in den weiterführenden Schulen

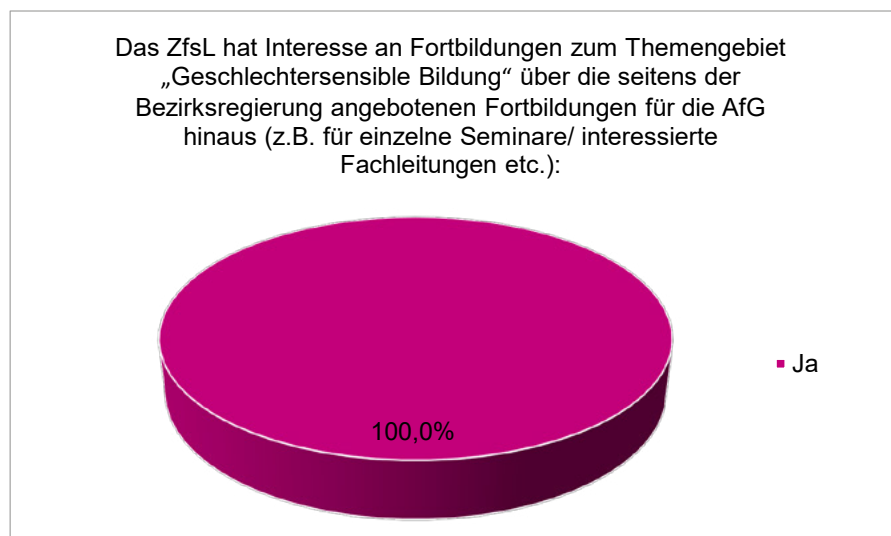
Im Zusammenhang mit Teilziel 6.2 wurde im Rahmen der Evaluation der Fortbildungsbedarf zu gleichstellungsrelevanten Themen in den Blick genommen: Bezüglich der Quantität der für die Bezirksregierung obligatorisch auszurichtenden Fortbildungen für die AfG gaben 76 % der

Schulen an, dass sie das Fortbildungsangebot für ausreichend halten. Gleiches gilt für vier der fünf ZfsL.

Darüber hinaus wurden Fortbildungsbedarfe in Bezug auf die geschlechtersensible Bildung für einen erweiterten Personenkreis, d. h. für alle interessierten Lehrkräfte, Schulleitungen, Fachkonferenzen, Bildungsgangkonferenzen etc., die seitens der Bezirksregierung Münster derzeit noch nicht in Form eigenständiger Module angeboten werden, ermittelt. Die folgenden Grafiken geben ein einheitliches Bild wieder und lassen Handlungsbedarf bezüglich der Erweiterung des Fortbildungsangebots der Bezirksregierung erkennen.



Fortbildungsbedarfe zum Themengebiet „Geschlechtersensible Bildung“ für die Schulen



Fortbildungsbedarfe zum Themengebiet „Geschlechtersensible Bildung“ für die ZfsL

Perspektivisch wird es somit Aufgabe des Dezernates 46.02 sein, Fortbildungsmodule zur geschlechtersensiblen Bildung in Form von SchILf und ScheLF gemäß des im Januar 2023 in

Kraft getretenen Fortbildungserlasses³⁸ sukzessive für die entsprechenden Personengruppen der Schulen und ZfsL anzubieten.

³⁸ Vgl. [BASS 2023/2024 - 20-22 Nr. 8 Fort- und Weiterbildung; Strukturen und Inhalte der Fort- und Weiterbildung für das Schulpersonal \(§§ 57 - 60 SchulG\); Änderung der Anlage 4 \(schul-welt.de\) \[15.11.2023\]](#)

3 Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2024–2028

3.1 Gleichstellungsrelevante Aspekte im Kontext aktueller Querschnittsaufgaben in Schule und Unterricht

Ergänzend zu den erhobenen Statistiken und dargestellten Evaluationsergebnissen in den vorangegangenen Kapiteln werden im Folgenden einige Aspekte und Herausforderungen benannt, die mit Blick auf die fachübergreifenden Querschnittsaufgaben im schulischen Kontext eine besondere Gleichstellungsrelevanz aufweisen und somit ebenfalls in die nachfolgend dargestellten Ziele und Maßnahmen des vorliegenden Gleichstellungsplans einfließen.

Gleichstellungsarbeit in der Zeit „nach“ Corona

Gesamtgesellschaftlich betrachtet ist festzustellen, dass viele der bereits erreichten Gleichstellungsziele durch die Corona-Pandemie wieder ins Wanken geraten sind und es auch Aufgabe der Schulen sein muss, durch Sensibilisierung und Vermittlung von Faktenwissen diesem Trend entgegenzuwirken. Hier ist etwa die „Rolle rückwärts“ zu tradierten Rollenbildern vieler Frauen zu nennen, die während der Pandemie statistisch gesehen häufiger zu Hause waren, deutlich mehr unbezahlte Care-Arbeit geleistet und infolgedessen auf eigene Weiterentwicklung verzichtet haben.³⁹ Auch die erschreckend hohe Anzahl von Gewalttaten im häuslichen Umfeld wie im öffentlichen Bereich sind in diesem Kontext zu nennen. Die Zunahme sexueller und sexualisierter Gewalt in den vergangenen Jahren hat die Dringlichkeit verstärkt, geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen, so dass der gesetzlich verankerte Auftrag der Entwicklung bzw. Fortschreibung von Schutzkonzepten u. a. im schulischen Bereich folgerichtig und wichtig ist.

Geschlechtersensible Bildung

Die geschlechtersensible Bildung, mittlerweile in den neuen Kernlehrplänen fast aller Schulformen als fachübergreifende Querschnittsaufgabe in Schule und Unterricht verankert⁴⁰, ist bei der vorliegenden Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2019-2023 noch weiter in den Fokus gerückt.⁴¹

Auch die weiteren in den Kernlehrplänen genannten Querschnittsaufgaben (Menschenrechtsbildung, Werteerziehung, politische Bildung und Demokratieerziehung, Bildung für die digitale Welt und Medienbildung, Bildung für nachhaltige Entwicklung, kulturelle und interkulturelle Bildung) haben ihrerseits vielfältige Bezüge zu Gleichstellungsthemen und dienen somit implizit auch der Erweiterung von Genderkompetenzen. An dieser Stelle sei bemerkt, dass der Erwerb bzw. die Vermittlung von Genderkompetenzen nicht primär als

³⁹ Vgl. hierzu „Frauen in der Coronakrise stärker belastet.“ Abrufbar unter [Frauen in der Coronakrise stärker belastet - Hans-Böckler-Stiftung \(boeckler.de\)](https://www.boeckler.de/pdf/boeckler_15112023.pdf) [15.11.2023]

⁴⁰ Vgl. hierzu z. B. [3409 Deutsch \(nrw.de\)](https://www.nrw.de/3409-Deutsch-(nrw.de)) S. 9 f [15.11.2023]. In den Bildungsplänen der Berufskollegs befinden sich ebenfalls Anknüpfungspunkte zu Vielfaltsdimensionen.

⁴¹ Vgl. hierzu auch die „*Pädagogische Orientierung für eine geschlechtersensible Bildung an Schulen in Nordrhein-Westfalen*“. Abrufbar unter [Padagogische Orientierung 2022 web.pdf \(nrw.de\)](https://www.nrw.de/Padaogogische-Orientierung-2022-web.pdf) [15.11.2023]

zusätzliche Aufgabe für Lehrkräfte zu verstehen ist, sondern als Teil der Lösung bei der Unterrichtung heterogener Lerngruppen.

Digitalisierung / Bildung für die digitale Welt

Die fortschreitende Digitalisierung, beispielsweise die Verwendung von KI (ChatGPT oder vergleichbare Systeme), stellt einen nicht mehr zu stoppenden Prozess bezüglich des technischen Fortschrittes auf dem Arbeitsmarkt dar. Dies hat auch Auswirkungen auf die Gestaltung der Beruflichen Orientierung und Lebensplanung in der Schule.

Gemäß des *Dritten Gleichstellungsberichts* des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, dem ein ausführliches Gutachten einer Sachverständigenkommission zugrunde liegt, ist es absolut notwendig, die Digitalisierung geschlechtergerecht zu gestalten. Folgende Kritikpunkte in Bezug auf den Ist-Zustand werden u. a. formuliert: der geringe Frauenanteil in der Digitalbranche und die männliche Dominanz bei Gründungen, die oft noch diskriminierende Programmierung der Algorithmen, die geringe Nutzung diskriminierungsfreier Software, der Gender Pay Gap in Digitalberufen usw. Folgende Voraussetzungen, konkretisiert in Handlungsempfehlungen, werden benannt, um den geschilderten Missständen zu begegnen: ein geschlechtergerechter Zugang zu relevanten Ressourcen, die geschlechtergerechte Nutzung digitaler Technologie sowie die geschlechtergerechte Gestaltung des digitalen Transformationsprozesses.⁴²

Somit ist es auch für die Schulen bedeutsam, bei Vorhaben zu Schul- und Unterrichtsentwicklung in Bezug auf die Digitalisierung und die Medienbildung Geschlechtergerechtigkeit zur Vermeidung eines Digital Gender Gaps mitzudenken und Konsequenzen für pädagogisches Handeln zu reflektieren. Oder nach Barbara Schwarze, der Vorsitzenden des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit: „Wir brauchen ein gezieltes digitales Empowerment von Mädchen und Frauen entlang der gesamten Bildungskette. Dies ist dringend erforderlich, weil ihnen der Zugang zur Gestaltung digitaler Technologien durch Geschlechterklischees und traditionelle Rollenzuweisungen erschwert wird. Sie fehlen somit auch in den entsprechenden Ausbildungen und Studiengängen, in denen grundlegende Kompetenzen für Zukunftsberufe vermittelt werden [...]“⁴³

Eine Konsequenz für den Schulbereich sollte somit auch sein, die Präsenz von Frauen im Bereich Digitalisierung und Medienbildung aufgrund ihrer Vorbildfunktion und Sichtbarkeit für Schülerinnen und Schüler zu erhöhen.

⁴² Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Dritter Gleichstellungsbericht. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten*. (10.06.2021), S. 6 ff. Abrufbar unter [BMFSFJ - Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten](#) [15.11.2023] Vgl. hierzu auch *Digital Gender Gap. Initiative D21*. Abrufbar unter https://initiated21.de/uploads/03_Studien-Publikationen/Digital-Gender-Gap/d21_digitalgendergap.pdf [15.11.2023] und *D21-Digital-Index 2022/2023 – Jährliches Lagebild zur Digitalen Gesellschaft*. Abrufbar unter https://initiated21.de/uploads/03_Studien-Publikationen/D21-Digital-Index/2022-23/d21digitalindex_2022-2023.pdf [15.11.2023]

⁴³ Vgl. [Digital Gender Gap | kompetenz](#) [15.11.2023]

Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE)

In den 2015 von den Vereinten Nationen beschlossenen 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs)⁴⁴ ist mit dem Ziel 5 „Geschlechtergleichheit erreichen und alle Mädchen und Frauen zur Selbstbestimmung befähigen“ sowie 9 Unterzielen das Thema Geschlechtergerechtigkeit explizit benannt.

Als besondere Problemstellungen werden u. a. aufgeführt: Gewalt gegen Mädchen und Frauen sowie sexuelle Belästigung, fehlende Geschlechterparität bei politischen Entscheidungen, ein zu geringer Anteil von Frauen in Führungspositionen, eine schlechtere berufliche Qualifizierung von Mädchen und Frauen, der hohe Anteil der Care-Arbeit der Frauen und der Gender Pay Gap.⁴⁵

Nach der vom Schulministerium aufgeworfenen Frage „Wie kann eine sozial gerechte, wirtschaftlich erfolgreiche und ökologisch verträgliche gesellschaftliche Entwicklung so gestaltet werden, dass alle Menschen – sowohl gegenwärtig als auch zukünftig lebende Generationen – ein gutes Leben führen können?“⁴⁶ kann die Betrachtung des Ziels 5 in Wechselwirkung mit den anderen Zielen für nachhaltige Entwicklung bei der Umsetzung und Implementierung von Unterrichtsvorhaben einen wichtigen Beitrag auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit darstellen⁴⁷.

Geschlechtliche Vielfalt und sexuelle Orientierung

Der Gleichstellungsbegriff ist in der heutigen Zeit weiter zu fassen als noch in der jüngeren Vergangenheit. War es vor einigen Jahren bereits Vorgabe des LGG, den *Frauenförderplan* umzubenennen in *Gleichstellungsplan*, um hiermit das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu akzentuieren, so muss es heute darum gehen, alle Geschlechter mit einzubeziehen (s. o.). Diskriminierungserfahrungen aufgrund der Geschlechtsidentität sowie der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und für geschlechtliche Vielfalt zu sensibilisieren (Themenkreis LSBTIQ*), muss in allen schulischen Kontexten ein wichtiges Ziel sein.

Gemäß der Charta der Vielfalt⁴⁸ stellen das Geschlecht und die geschlechtliche Identität nur eine der Kern-Dimensionen dar, wenn es um die Betrachtung von Diskriminierungsfaktoren geht. Weitere Vielfaltdimensionen, die zu Diskriminierung führen können, sind Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, die soziale Herkunft und die sexuelle Orientierung. Intersektionalität, d. h. das Zusammenwirken mehrerer Dimensionen, führt oftmals noch zu einer Steigerung der Diskriminierungserfahrungen. Ziel und Vision muss es in der Schule sein, Chancengleichheit

⁴⁴ [17Ziele - Ziele für Nachhaltige Entwicklung - Agenda 2030 der UN](#) [15.11.2023] und [SDG 5: Geschlechtergleichheit | BMZ](#) [15.11.2023]

⁴⁵ Vgl. hierzu auch den Bericht 2021 der UN: „*Ziele für nachhaltige Entwicklung*“. Abrufbar unter [SDG Bericht 2021.pdf \(un.org\)](#) [15.11.2023] und den Indikatorenbericht 2021 „*Nachhaltige Entwicklung in Deutschland*“ des Statistischen Bundesamtes. Abrufbar unter [Nachhaltige Entwicklung in Deutschland - Indikatorenbericht 2021 \(destatis.de\)](#) [15.11.2023]

⁴⁶ Schulministerium NRW: Bildung für nachhaltige Entwicklung. Abrufbar unter [Bildung für nachhaltige Entwicklung | Bildungsportal NRW \(schulministerium.nrw\)](#) [15.11.2023]

⁴⁷ Vgl. hierzu den Bericht „*Klimawandel und Gender*“ des EU-Parlaments, Ziel 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“: Explizit wird hier eine genderorientierte Klimaagenda gefordert aufgrund der unterschiedlichen Betroffenheit und der unterschiedlichen Strategien im Umgang mit Klimaveränderungen der Geschlechter. Abrufbar unter [Klimawandel und Gender | Aktuelles | Europäisches Parlament \(europa.eu\)](#) [15.11.2023]

⁴⁸ Vgl. [Charta der Vielfalt - Für Diversity in der Arbeitswelt \(charta-der-vielfalt.de\)](#) [15.11.2023]

durch die Überwindung von Diskriminierungen jeglicher Art herzustellen gemäß Kriterium 3.2.2 des *Referenzrahmens Schulqualität NRW*: „In allen Bereichen wird Diversität geachtet und berücksichtigt.“⁴⁹ Antidiskriminierungsprogramme wie „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ und „Schule der Vielfalt“ sind diesbezüglich wegweisende Projekte.

Kulturelle und interkulturelle Bildung

Der kulturellen und interkulturellen Bildung kommt in einer zunehmend globalisierten Welt und damit einer multikulturellen Schullandschaft eine wichtige Bedeutung zu. Das Wissen über Geschlechterrollen in unterschiedlichen Kulturen und Religionen mit Blick auf Erwartungen, Einstellungen, Verhaltensweisen etc. spielt für ein friedliches und tolerantes Miteinander in der Schulgemeinschaft im Sinne der Demokratieförderung und Extremismusprävention eine besonders wichtige Rolle.

⁴⁹ *Referenzrahmen Schulqualität NRW*; MSB 06/2020. Kriterium 3.2.2. und Aufschließende Aussagen; *Qualitätstableau NRW*, Analysekriterium 3.2.2.2 entsprechend.

3.2 Übersicht über die Ziele und Teilziele

Aus den in den vorhergehenden Kapiteln dargestellten Evaluationsergebnissen zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2019-2023, aus der erweiterten Perspektive in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit, die das Landesgleichstellungsgesetz in novellierter Fassung aufzeigt, aus den im *Referenzrahmen Schulqualität NRW*⁵⁰ formulierten Qualitätsstandards für gute Schule sowie mit Bezug auf die zuvor geschilderten Querschnittsaufgaben ergeben sich die im Folgenden dargestellten Ziele und Teilziele des Gleichstellungsplans 2024-2028.

⁵⁰ s. o.

Tabellarische Übersicht über die Ziele und Teilziele des Gleichstellungsplans

1. Gender Mainstreaming und eine geschlechtersensible Schulentwicklung werden als Chance zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit im Schulbereich gesehen. Alle pädagogisch Verantwortlichen im System Schule setzen in ihren jeweiligen Arbeitskontexten die Umsetzung mit dem Ziel gleichsinnigen Handelns kontinuierlich fort.
1.1 Schulaufsicht, Schulleitungen, Leitungen der ZfsL, Lehrkräfte, Moderierende, Fachleitungen sowie weiteres pädagogisches Personal fördern in ihren Institutionen den selbstverständlichen Umgang mit gleichstellungsrelevanten Zielsetzungen.
1.2 Die Personalentwicklungs- und Personalführungskompetenz in Fragen der Gleichstellung und des Gender Mainstreaming wird weiterentwickelt.
2. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege wird weiterhin gefördert. Die schulformübergreifenden und -gebundenen Teilzeitvereinbarungen werden in Schule und ZfsL umgesetzt.
3. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungs- und Beförderungsämtern sowie bei Höhergruppierungen wird in den betroffenen Schulformen abgebaut.
3.1 In den weiterführenden Schulen wird der Anteil der Frauen in Leitungs- und Beförderungsämtern bei Schulformen mit unterhäufiger Frauenquote erhöht.
3.2 Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte werden dabei unterstützt, Leitungs- und Beförderungsämter zu übernehmen.
4. Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Schulen und an den ZfsL werden für ihre Aufgaben qualifiziert und bei ihrer Arbeit unterstützt.
5. Die fortschreitende Digitalisierung wird als Chance für die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit im schulischen Kontext genutzt. Risiken der Digitalisierung, u. a. mit Blick auf sexualisierte Gewalt, werden thematisiert.
6. Geschlechtersensible Bildung und deren Umsetzung wird als Querschnittsaufgabe in der Schul- und Unterrichtsentwicklung verstanden und in den Schulprogrammen der Schulen sowie im Leitbild der ZfsL verankert.
6.1 Lehrkräfte sind sowohl in ihrem Fachunterricht als auch in ihren sonstigen Funktionen, z. B. als Klassenleitungen, bei der Beratung und bei der Leistungsbewertung, sensibilisiert für unterschiedliche Lernvoraussetzungen und Zugangsweisen. Sie richten Inhalte und Methoden nach individuellen Bedürfnissen jenseits von Rollenstereotypen aus.
6.2 Die Umsetzung geschlechtersensibler Bildung wird als Bestandteil der Schul- und Unterrichtsentwicklung verstanden. Fortbildungsangebote zu Teilbereichen der geschlechtersensiblen Bildung werden für alle interessierten Lehrkräfte, Schulleitungen, Fachschaften, Gesamtkollegien etc. angeboten.

3.3 Tabellarische Darstellung der Ziele, Teilziele und Maßnahmen für den Gleichstellungsplan 2024–2028

Im Folgenden wird dargestellt, welche Maßnahmen die Erreichung der Ziele und Teilziele des Gleichstellungsplans 2024-2028 befördern sollen.

Die Benennung von Verantwortlichen und Umsetzungszeiträumen sowie die Festschreibung der Bilanzierung der Maßnahmen erzeugen ein hohes Maß an Verbindlichkeit und dienen der Sicherung und Überprüfbarkeit der Qualitätsentwicklung.

1. Gender Mainstreaming und eine geschlechtersensible Schulentwicklung werden als Chance zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit im Schulbereich gesehen. Alle pädagogisch Verantwortlichen im System Schule setzen in ihren jeweiligen Arbeitskontexten die Umsetzung mit dem Ziel gleichsinnigen Handelns kontinuierlich fort.

1.1			
Schulaufsicht, Schulleitungen, Leitungen der ZfsL, Lehrkräfte, Moderierende, Fachleitungen sowie weiteres pädagogisches Personal fördern in ihren Institutionen den selbstverständlichen Umgang mit gleichstellungsrelevanten Zielsetzungen.			
Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum (bis)	Bilanzierung der Maßnahmen durch
Der Gleichstellungsplan 2024-2028 wird in Schulleitungsdienstbesprechungen, Lehrkräftekonferenzen, ZfsL-Konferenzen etc. vorgestellt. Die bereits zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2019-2023 getroffenen Vereinbarungen werden geprüft und gemäß des vorliegenden Gleichstellungsplans fortgeschrieben.	Schulaufsicht (Dezernate 41-46, Schulämter) Schulleitungen Leitungen und Seminarleitungen der ZfsL	fortlaufend	Erfahrungsaustausch mit der Gleichstellungsbeauftragten der Schulabteilung
Im Rahmen von Dienstbesprechungen mit den AfG werden Anregungen zur Wahrnehmung ihrer Rolle bei der Unterstützung der Schulleitungen/ Leitungen der ZfsL im Hinblick auf die Umsetzung des Gleichstellungsplans gegeben.	Gleichstellungsbeauftragte	fortlaufend	Erfahrungsaustausch mit den AfG im Rahmen der Dienstbesprechungen
Alle pädagogisch Verantwortlichen für das System Schule tragen zur Gleichstellungsarbeit bei. Die Rhythmisierung der Arbeit an gleichstellungsrelevanten Themen in den entsprechenden Gremien der Schulaufsichten,	Schulaufsicht Schulleitungen Leitungen der ZfsL Seminar- und Fachleitungen AfG	fortlaufend	Bilanzierungsgespräch mit den Gleichstellungsbeauftragten der Schulaufsichten Feedback der Schulleitungen und Leitungen

der Schulleitungsdienstbesprechungen sowie in den Lehrkräftekonferenzen/ Seminarkonferenzen etc. ist empfehlenswert.			der ZfsL an die Schulaufsicht Rückmeldungen aus den Dienstbesprechungen mit den AfG
Das Ziel der Vermittlung von Genderkompetenz ist in der Lehrkräfteausbildung verstärkt zu berücksichtigen. Alle für die Ausbildung der Lehramtsanwärterinnen und –anwärter, Studienreferendarinnen und -referendare Verantwortlichen sensibilisieren diesbezüglich in ihren Arbeitskontexten.	Leitungen der ZfsL Seminarleitungen Fachleitungen Schulleitungen Ausbildungsbeauftragte Ausbildungslehrkräfte	fortlaufend und 01/2026 im Rahmen der Zwischenevaluation des Gleichstellungsplans	Erfahrungsaustausch mit Dezernat 46.01 (Lehrkräfteausbildung) Rückmeldungen aus den Dienstbesprechungen mit den AfG der ZfsL und der Schulen Zwischenevaluation des Gleichstellungsplans

1.2			
Die Personalentwicklungs- und Personalführungskompetenz in Fragen der Gleichstellung und des Gender Mainstreaming wird weiterentwickelt.			
Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum (bis)	Bilanzierung der Maßnahme durch
Schulleitungsdienstbesprechungen und Dienstbesprechungen mit den Leitungen der ZfsL zu bedeutenden Aspekten der Gleichstellung, des Gender Mainstreaming, der geschlechtersensiblen Bildung und zur Frauenförderung werden weiterhin durchgeführt.	Schulaufsicht (Dez. 41-45, Schulämter) Dezernat 46.01 (Aufsicht über die ZfsL)	kontinuierlich	Feedback der Schulleitungen an die Schulaufsicht, ggfs. unter Weiterleitung an die Gleichstellungsbeauftragte
Die Schulaufsicht berät Schulleitungen zu Maßnahmen zum Abbau von Ungleichgewichten in der Geschlechterverteilung bei der Besetzung von Funktions- und Leitungsstellen in Vollzeit und Teilzeit.	Schulaufsicht (Dez. 41-45, Schulämter)	kontinuierlich	Bilanzierungsgespräch der Gleichstellungsbeauftragten mit den Schulaufsichten
Schulleitungen reflektieren ihr Alltagshandeln unter dem Aspekt der Gendersensibilität.	Schulleitungen	fortlaufend	Feedback durch die Lehrkräftekonferenzen und Schulkonferenzen
Die Schulabteilung überprüft die einheitliche Anwendung geschlechtergerechter Sprache	Schulaufsicht (Dez. 41-47, 4Q, Schulämter)	kontinuierlich	Anpassung der entsprechenden Vorlagen/ Schriftstücke in den

in der mündlichen sowie in der schriftlichen Kommunikation.	Gleichstellungsbeauftragte Gruppenleitungen und Sachbearbeitungen in Dez. 47		Dezernaten, insbesondere in Dez. 47
---	---	--	-------------------------------------

2. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege wird weiterhin gefördert. Die schulformübergreifenden und -gebundenen Teilzeitvereinbarungen werden in Schule und ZfsL umgesetzt.

Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum (bis)	Bilanzierung der Maßnahme durch
Die schulinternen Vereinbarungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte werden in der Schule umgesetzt, regelmäßig evaluiert und fortlaufend neuen Personalkonstellationen und Rahmenbedingungen angepasst.	Schulleitungen AfG	fortlaufend und 01/2026 im Rahmen der Zwischenevaluation des Gleichstellungsplans	Rückmeldungen aus den Dienstbesprechungen mit den AfG Zwischenevaluation des Gleichstellungsplans
In den Teilzeitkonzepten werden die Bedürfnisse von Vollzeit- und Teilzeitkräften angemessen berücksichtigt. Dies betrifft auch Lehrkräfte in Beförderungs-, Funktions- und Leitungsstellen. Die Schulaufsicht berät ggfs. anlassbezogen.	Schulleitungen AfG Schulaufsicht	fortlaufend und 01/2026 im Rahmen der Zwischenevaluation des Gleichstellungsplans	Rückmeldungen aus den Dienstbesprechungen mit den AfG Zwischenevaluation des Gleichstellungsplans
Die Schulen prüfen nach Art und Inhalten ihrer Konferenzen, Dienstbesprechungen etc., inwieweit alternative Formate (hybrid/ in Distanz) im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege möglich und förderlich sind.	Schulleitungen Digitalisierungsbeauftragte AfG	fortlaufend	Rückmeldungen aus den Dienstbesprechungen mit den AfG
Die vielfältigen Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung werden im Rahmen der Dienstbesprechungen und Fortbildungsveranstaltungen mit den AfG thematisiert.	Gleichstellungsbeauftragte AfG Dezernat 46.02 (Lehrkräftefortbildung)	bei Bedarf	Rückmeldungen aus den Dienstbesprechungen mit den AfG und Bericht aus Dezernat 46.02 (Lehrkräftefortbildung)
Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus Beurlaubungen an Schulen und ZfsL werden durch	Schulaufsicht	bei Bedarf	Rückmeldungen aus Beratungsgesprächen

Beratung und Vereinbarungen zur Eingliederung unterstützt.	Schulleitungen/ Leitungen der ZfsL Gleichstellungs- beauftragte		Bericht der Schulen und ZfsL
--	--	--	------------------------------

3. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungs- und Beförderungsämtern sowie bei Höhergruppierungen wird in den betroffenen Schulformen abgebaut.

3.1			
In den weiterführenden Schulen wird der Anteil der Frauen in Leitungs- und Beförderungsämtern bei Schulformen mit unterhältiger Frauenquote erhöht.			
Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum (bis)	Bilanzierung der Maßnahme durch
Potenzielle weibliche Nachwuchsführungskräfte werden unterstützt und systematisch begleitet.	Schulaufsicht Schulleitungen/ Leitungen der ZfsL	fortlaufend	Rückmeldungen aus Schulleitungsdienstbesprechungen und Dienstbesprechungen der Leitungen der ZfsL an die Gleichstellungsbeauftragte
Die Vergabe von Aufgaben erfolgt langfristig in einem transparenten Prozess.	Schulleitungen/ Leitungen der ZfsL	fortlaufend	Rückmeldungen aus den Dienstbesprechungen mit den AfG
Das Projekt <i>Mentoring</i> wird sowohl für die Grundschulen als auch für die weiterführenden Schulformen als Instrument zur Gewinnung von weiblichen Führungskräften weiterhin genutzt. Der Bekanntheitsgrad des Projekts wird durch gezielte Werbung erhöht, z. B. im Rahmen der Schulleitungshospitationen und Dienstbesprechungen.	Dezernat 46.02 (Lehrkräftefortbildung) Gleichstellungsbeauftragte Schulaufsicht Schulleitungen	fortlaufend	Erfahrungsaustausch mit Dezernat 46.02 (Lehrkräftefortbildung) Rückmeldungen aus den Dienstbesprechungen mit den AfG
Die Beratung von an Leitungsaufgaben interessierten Frauen wird durch Netzwerkbildung gefördert mit dem Ziel des Austauschs aus authentischer Sicht von Schulleiterinnen im Amt und Interessentinnen (z. B. hinsichtlich der Gelingensfaktoren bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege).	Gleichstellungsbeauftragte Schulleiterinnen Schulaufsichten	Ab 06/2024	Erfahrungsaustausch zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Schulleiterinnen, Lehrkräften

<p>Beratung und Coaching für Frauen in Beförderungssämtern werden im Sinne einer systematischen Karriereplanung für Vollzeit- und Teilzeitkräfte sowohl in Präsenz als auch in Online-Formaten angeboten.</p>	<p>Schulaufsicht Schulleitungen</p>	<p>kontinuierlich</p>	<p>Erfahrungsaustausch mit den Gleichstellungsbeauftragten der Schulaufsichten</p>
<p>Systematische Karriereplanung für Frauen ist Bestandteil der Lehrkräfteaus- und -fortbildung.</p>	<p>Dezernat 46.01 (Lehrkräfteausbildung) Dezernat 46.02 (Lehrkräftefortbildung)</p>	<p>fortlaufend</p>	<p>Bericht aus Dezernat 46</p>

3.2

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte werden dabei unterstützt, Leitungs- und Beförderungssämter zu übernehmen.

Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum (bis)	Bilanzierung der Maßnahme durch
<p>Schulleitungen und ZfsL-Leitungen unterstützen an Beförderungs- oder Leitungsstellen interessierte teilzeitbeschäftigte Frauen durch die Flexibilisierung und Umverteilung entsprechender Aufgaben sowie ggfs. durch die Anpassung von Rahmenbedingungen. Die Nutzung mobiler Arbeit wird systematisch mit einbezogen.</p> <p>Die Schulaufsicht unterstützt den Prozess durch Beratung.</p>	<p>Schulleitungen/ ZfsL-Leitungen Schulaufsicht</p>	<p>fortlaufend und 01/2026 im Rahmen der Zwischenevaluation des Gleichstellungsplans</p>	<p>Bericht der Schulen und ZfsL an die Gleichstellungsbeauftragte</p> <p>Bilanzierungsgespräch der Gleichstellungsbeauftragten mit der Schulaufsicht</p> <p>Zwischenevaluation des Gleichstellungsplans</p>
<p>Stellenausschreibungen für Beförderungs- und Funktionsstellen werden in Bezug auf die Aufgabenbeschreibung so transparent formuliert, dass Teilzeitkompatibilität sichtbar wird.</p>	<p>Schulleitungen AfG Schulaufsicht Gleichstellungsbeauftragte</p>	<p>kontinuierlich</p>	<p>Einsicht in die Stellenausschreibungen im Rahmen der Mitzeichnung der Schulaufsicht und der Gleichstellungsbeauftragten</p>

4. Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Schulen und an den ZfsL werden für ihre Aufgaben qualifiziert und bei ihrer Arbeit unterstützt.

Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum (bis)	Bilanzierung der Maßnahme durch
Die Schulleitungen und insbesondere die Leitungen der ZfsL beteiligen die AfG bei allen Personalmaßnahmen, die eine Pflichtbeteiligung erfordern, so frühzeitig, dass diese ihren Auftrag pflichtgemäß erfüllen kann.	Leitungen der ZfsL/ Schulleitungen	fortlaufend und 01/2026 im Rahmen der Zwischen- evaluation des Gleichstel- lungsplans	Rückmeldungen aus den Dienstbesprechungen mit den AfG der ZfsL und der Schulen Zwischenevaluation des Gleichstellungs- plans
Über die erforderliche Entlastung der AfG (vgl. Nr. 2.2 der VV zu §16 LGG) wird im Rahmen der Möglichkeiten der Schulen und ZfsL im Verhältnis zum tatsächlichen Arbeitsaufwand konstruktiv verhandelt (Gleichstellungsrechtliche Pflichtbeteiligung bei Personalmaßnahmen und Wahrnehmung fakultativer Aufgaben). Die Schulaufsicht informiert in Schulleitungsdienstbesprechungen weiterhin über Entlastungsmöglichkeiten.	Schulleitungen/ Leitungen der ZfsL Schulaufsicht AfG	fortlaufend und 01/2026 im Rahmen der Zwischen- evaluation des Gleichstel- lungsplans	Schulinterne Dokumentation Rückmeldungen der Schulaufsichten Rückmeldungen aus den Dienstbespre- chungen mit den AfG der ZfsL und der Schulen Zwischenevaluation des Gleichstellungs- plans
Die Schulleitungen bzw. Leitungen der ZfsL unterstützen ihre AfG als Impulsgeberinnen bei der Umsetzung von Maßnahmen zur geschlechtersensiblen Schul- und Unterrichtsentwicklung.	Schulleitungen/ Leitungen der ZfsL	fortlaufend	Rückmeldungen aus den Dienstbespre- chungen mit den AfG der ZfsL und der Schulen
Die Kooperation der AfG mit den Fortbildungsbeauftragten der Schulen wird intensiviert, sowohl um Teilzeitkräfte bei Fortbildungswünschen gezielt zu unterstützen als auch um Fortbildungsbedarfe zu gleichstellungsrelevanten Fragestellungen zu erkennen und zu kommunizieren.	Schulleitungen Fortbildungsbeauf- tragte AfG	fortlaufend	Rückmeldungen aus den Dienstbespre- chungen mit den AfG
Die Partizipation der AfG wird im Rahmen der fakultativen Aufgaben gestärkt bei der Entwicklung und Verabschiedung schuleigener Konzepte, sowohl hinsichtlich des einheitlichen Gebrauchs	Schulleitungen Steuergruppe Fach- und Bildungs- gangkonferenzen Lehrkräftekonferenz AfG	kontinuierlich	Erfahrungsaustausch mit den AfG im Rah- men der Dienstbe- sprechungen

geschlechtergerechter Sprache als auch bezüglich der Benennung von Themen mit Gleichstellungsrelevanz.			
Die AfG werden weiterhin durch geeignete Fortbildungsmaßnahmen unterstützt, deren Inhalte zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Fortbildungsdezernat mit dem Ziel gleichsinnigen Handelns abgestimmt sind.	Gleichstellungsbeauftragte Dezernat 46.02 (Lehrkräftefortbildung)	fortlaufend	Regelmäßiger Austausch der Gleichstellungsbeauftragten mit Dezernat 46.02 (Lehrkräftefortbildung)
Männliche Lehrkräfte, die bei der Umsetzung geschlechtersensibler Schul- und Unterrichtsentwicklung einen wichtigen Beitrag leisten, werden hierbei unterstützt.	Schulleitungen AfG Dezernat 46.02 (Lehrkräftefortbildung)	bei Bedarf	Rückmeldungen aus den Dienstbesprechungen mit den AfG und Dezernat 46.02 (Lehrkräftefortbildung)

5. Die fortschreitende Digitalisierung wird als Chance für die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit im schulischen Kontext genutzt. Risiken der Digitalisierung, u. a. mit Blick auf sexualisierte Gewalt, werden thematisiert.

Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum (bis)	Bilanzierung der Maßnahme durch
Geschlechtersensible Medienbildung aller pädagogisch Verantwortlichen im System Schule trägt durch vielfältige Maßnahmen zur Beseitigung des Digital Gender Gaps bei.	Schulleitungen/ Leitungen und Seminarleitungen der ZfsL Lehrkräfte AfG Digitalisierungsbeauftragte Fachleitungen Schulaufsicht Gleichstellungsbeauftragte Lehrkräftefortbildung Medienbeauftragte etc.	fortlaufend und 01/2026 im Rahmen der Zwischen- evaluation des Gleichstellungsplans	Rückmeldung der Schulleitungen und ZfsL Dezernat 46.02 (Lehrkräftefortbildung) Erfahrungsaustausch mit den AfG im Rahmen der Dienstbesprechungen Zwischenevaluation des Gleichstellungsplans

<p>In einer geschlechtersensiblen Medienbildung werden u. a. „Unangemessene und gefährdende Medieninhalte [...] thematisiert [...]“, „Gefahren des digitalen Wandels, wie Suchtpotentiale, Cybergewalt und –kriminalität“ sowie „Einflüsse von Algorithmen, Auswirkungen der Weiterentwicklung künstlicher Intelligenz und der Automatisierung von Prozessen“ auch unter Genderaspekten reflektiert.</p> <p>(Vgl. <i>Referenzrahmen Schulqualität NRW</i>; Dimension 2.10 Lernen und Lehren im digitalen Wandel, Kriterium 2.10.3, A3, A5, A8)</p>	<p>Schulleitungen/ Leitungen und Seminarleitungen der ZfsL Lehrkräfte AfG Digitalisierungsbeauftragte Fachleitungen Schulaufsicht Gleichstellungsbeauftragte Lehrkräftefortbildung Medienbeauftragte etc.</p>	<p>fortlaufend und 01/2026 im Rahmen der Zwischenevaluation des Gleichstellungsplans</p>	<p>Rückmeldung der Schulleitungen und ZfsL Dezernat 46.02 (Lehrkräftefortbildung) Erfahrungsaustausch mit den AfG im Rahmen der Dienstbesprechungen Zwischenevaluation des Gleichstellungsplans</p>
<p>Die Frauenquote bei den Medienberatern und bei den Datenschutzbeauftragten wird durch entsprechende Akquisemaßnahmen erhöht, um perspektivisch mehr Präsenz und Sichtbarkeit von Frauen im digitalen Bereich in der Schule zu erreichen.</p>	<p>Dezernat 46.02 (Lehrkräftefortbildung/ Bildung in der digitalen Welt)</p>	<p>bei Bedarf</p>	<p>Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten mit Dezernat 46.02 (Lehrkräftefortbildung/ Bildung in der digitalen Welt)</p>

6. Geschlechtersensible Bildung und deren Umsetzung wird als Querschnittsaufgabe in der Schul- und Unterrichtsentwicklung verstanden und in den Schulprogrammen der Schulen sowie im Leitbild der ZfsL verankert.

<p>6.1 Lehrkräfte sind sowohl in ihrem Fachunterricht als auch in ihren sonstigen Funktionen, z. B. als Klassenleitungen, bei der Beratung und bei der Leistungsbewertung, sensibilisiert für unterschiedliche Lernvoraussetzungen und Zugangsweisen. Sie richten Inhalte und Methoden nach individuellen Bedürfnissen jenseits von Rollenstereotypen aus.</p>			
Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum (bis)	Bilanzierung der Maßnahme durch
<p>„Das Lehren und Lernen wird [schülerinnen- und-] schülerorientiert und heterogenitätssensibel gestaltet.“ „Heterogenität in ihrer Mehrdimensionalität von genderspezi-</p>	<p>Schulleitungen/ Leitungen der ZfsL AfG Lehrkräftekonferenz Fach- und Bildungsgangkonferenzen</p>	<p>fortlaufend</p>	<p>Bericht der Schulen und ZfsL</p>

<p>fischen, kulturellen und sprachlichen Aspekten bis hin zu Diversitätsmerkmalen wie u. a. behinderungsspezifischer Bedürfnisse [...] wird reflektiert und berücksichtigt.“</p> <p><i>(Referenzrahmen Schulqualität NRW; Dimension 2.4, Kriterium 2.4.1, A2)</i></p> <p>Dezernat 4Q unterstützt im Rahmen der Qualitätsanalyse bei der Beratung ggfs. anlassbezogen.</p>	<p>und weitere schulische Gremien</p> <p>ZfsL-Konferenzen, Seminarkonferenzen, Fachseminare der ZfsL</p> <p>Dezernat 4Q</p>		
<p>Im Rahmen der kulturellen und interkulturellen Bildung werden Genderaspekte, z. B. das Wissen über Geschlechterrollen in unterschiedlichen Kulturen und Religionen, im schulischen Alltagshandeln verstärkt berücksichtigt.</p>	<p>Schulleitungen/ Leitungen der ZfsL</p> <p>Lehrkräfte AfG</p> <p>Dezernat 46.02 (Lehrkräftefortbildung)</p>	<p>fortlaufend</p>	<p>Bericht der Schulen und ZfsL</p> <p>Rückmeldungen aus den Dienstbesprechungen mit den AfG</p> <p>Dezernat 46.02 (Lehrkräftefortbildung)</p>
<p>„Die Schule trägt dazu bei, dass bei der Berufswahl geschlechtsbezogene Rollenzuschreibungen überwunden werden und eine selbstbestimmte und unabhängige Lebensführung ermöglicht wird.“</p> <p><i>(Referenzrahmen Schulqualität NRW, Dimension 1.4, Kriterium 1.4.1, A2)</i></p>	<p>Schulleitungen</p> <p>Lehrkräftekonferenzen</p> <p>Fach- und Bildungsgangkonferenzen</p> <p>AfG</p> <p>Studien- und Berufswahlkoordinatorinnen und -koordinatoren</p> <p>Regionalkoordinatorinnen und -koordinatoren</p>	<p>fortlaufend</p>	<p>Schulinterne Dokumentation und Lehrpläne</p> <p>Bericht der Schulen</p> <p>Erfahrungsaustausch zwischen AfG und Gleichstellungsbeauftragter im Rahmen von Dienstbesprechungen</p> <p>Erfahrungsaustausch im Rahmen der regionalen StuBo-Konferenzen</p>

<p>6.2</p> <p>Die Umsetzung geschlechtersensibler Bildung wird als Bestandteil der Schul- und Unterrichtsentwicklung verstanden. Fortbildungsangebote zu Teilbereichen der geschlechtersensiblen Bildung werden für alle interessierten Lehrkräfte, Schulleitungen, Fachschaften, Gesamtkollegien etc. angeboten.</p>			
Maßnahme	Verantwortliche	Umsetzungszeitraum (bis)	Bilanzierung der Maßnahme durch
<p>Die gemäß des Gleichstellungsplans 2019-2023 getroffenen Vereinbarungen zur Umsetzung geschlechtersensibler Bildung in den Schulen und in den ZfsL</p>	<p>Schulleitungen/ Leitungen der ZfsL</p> <p>Lehrkräftekonferenz</p>	<p>06/2025</p> <p>06/2027</p>	<p>Bericht der Schulen und ZfsL an die Gleichstellungsbeauftragte</p>

werden in den zuständigen schulinternen Gremien und in den Gremien der ZfsL regelmäßig evaluiert, fortgeschrieben und dokumentiert. Die <i>Pädagogische Orientierung</i> bietet hierzu im Rahmen der weiteren Implementation eine wichtige Orientierungshilfe.	Fach- und Bildungsgangkonferenzen und weitere schulische Gremien ZfsL-Konferenzen, Seminarkonferenzen, Fachseminare der ZfsL		Dokumentation im Schulprogramm bzw. im Programm der ZfsL Rückmeldungen aus den Dienstbesprechungen mit den AfG
Unterrichtsthemen, die aktuelle Herausforderungen unserer Zeit tangieren (z. B. Klimaschutz), werden auf ihre jeweilige Genderrelevanz geprüft, Lösungsansätze aus Gleichstellungsperspektive mitgedacht (z. B. im Bereich BNE).	Schulleitungen/ Leitungen der ZfsL Fachleitungen Lehrkräfte AfG	fortlaufend	Rückmeldungen aus den Dienstbesprechungen mit den AfG
Die geschlechtersensible Schul- und Unterrichtsentwicklung in den Grundschulen wird unterstützt durch die Konzeption und Veröffentlichung geeigneter Materialien.	Koordinatorinnen für Gleichstellungsfragen der Schulämter AfG der Grundschulen Lehrkräfte der Grundschulen	fortlaufend	Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten mit den Koordinatorinnen für Gleichstellungsfragen der Schulämter
Die Grundschulen fördern den Bereich Berufsorientierung und Lebensplanung unter Gleichstellungsaspekten sowohl im Regelunterricht wie auch in (außer-)schulischen Projekten.	Schulleitungen AfG der Grundschulen Gleichstellungsbeauftragte und Koordinatorinnen der Schulämter	fortlaufend	Erfahrungsaustausch mit den Gleichstellungsbeauftragten und den Koordinatorinnen der Schulämter
Projektangebote im Übergangssystem Schule-Beruf in den weiterführenden Schulen werden geschlechtersensibel gestaltet.	Schulleitungen AfG StuBos	fortlaufend	Rückmeldungen aus den Dienstbesprechungen mit den AfG
Fortbildungsangebote zu Teilaspekten der geschlechtersensiblen Bildung gemäß <i>Fortbildungserlass</i> (s. o.) werden sukzessive für alle interessierten Lehrkräfte, Fachkonferenzen/ Bildungsgangkonferenzen, Schulleitungen etc. mit dem Ziel der Unterstützung einer geschlechtersensiblen Schul- und Unterrichtsentwicklung konzipiert und als SchiLf/ ScheLf angeboten.	Dezernat 46.02 (Lehrkräftefortbildung)	fortlaufend	Erfahrungsaustausch zwischen Gleichstellungsbeauftragter, Dezernat 46.02 (Lehrkräftefortbildung) Moderierende Fortbildungskataloge

Aspekte der geschlechtersensiblen Bildung als Querschnittsaufgabe werden inhaltsbezogen bei der Konzeption, Durchführung und Evaluation aller Fortbildungsangebote mitberücksichtigt.	Dezernat 46.02 (Lehrkräftefortbildung) Kompetenzteams	fortlaufend	Erfahrungsaustausch zwischen Gleichstellungsbeauftragter, Dezernat 46.02 (Lehrkräftefortbildung) Kompetenzteams Moderierende
---	---	-------------	---

4 Abschließende Anmerkungen der Verfasserin und Ausblick

Die Erarbeitung des vorliegenden Gleichstellungsplans erfolgte zeitlich vor einer beabsichtigten weiteren Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes. Wünschenswert ist, dass in der novellierten Fassung zukünftig sowohl Neuerungen hinsichtlich der Mitwirkung von Personen aller Geschlechtsidentitäten, auch bei der personalrechtlichen Pflichtbeteiligung im Rahmen der Gleichstellungsarbeit, Berücksichtigung finden mögen, sowie Aspekte einer zeitgemäßen Anpassung geschlechtergerechter Sprache.

Auch wenn einzelne Begriffe im Sinne der geschlechtergerechten Sprache im Kontext von Schule bereits verändert wurden, etwa die Begriffe „Lehrkräfteausbildung“ und „Lehrkräftefortbildung“ (s. o.), so steht die m. E. folgerichtige Anpassung der Institutionsbezeichnung „Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung“, beispielsweise in „Zentrum für schulpraktische Lehramtsausbildung“, noch aus.

Wie im vorliegenden Text dargestellt, werden in der aktuellen Version des *Referenzrahmens Schulqualität NRW* als Kriterien formuliert, „Heterogenität in ihrer Mehrdimensionalität von genderspezifischen, kulturellen und sprachlichen Aspekten zu reflektieren und zu berücksichtigen“ sowie in allen Bereichen Diversität zu achten und zu berücksichtigen (s. o.).

Diese im *Referenzrahmen Schulqualität NRW* formulierten Kriterien betonen, dass in den vergangenen Jahren eine Ausweitung des Begriffs Gleichstellung jenseits von Geschlechterrollen stattgefunden hat mit dem Ziel, Gleichstellung hinsichtlich aller Facetten von Heterogenität bzw. Diversität zu erreichen. In diesem Sinne wäre es zukünftig denkbar, einen Gleichstellungsplan zu erstellen, der in Ergänzung zu den genderspezifischen Aspekten nach dem LGG ebenfalls Diversitätsstrategien mit Blick auf die anderen Dimensionen enthielte.

Nicht nur die spürbaren Auswirkungen der Pandemie zeigen auf, dass Gleichstellung und das Herstellen von Geschlechtergerechtigkeit derzeit jedoch explizit und ganz gezielt in den Blick genommen werden müssen, um diese im Kontext der anderen Vielfaltsdimensionen zu erreichen.

Hierzu möchte der vorliegende Gleichstellungsplan mit seinen Zielen, Teilzielen und Maßnahmen einen Beitrag leisten. Eine interdisziplinäre Herangehensweise, zielgerichtetes Handeln, Agilität, sowie die Bereitschaft zur engen Zusammenarbeit aller Akteurinnen und Akteure im Sinne einer Verantwortungsgemeinschaft sind wichtige Gelingensfaktoren auf diesem Weg. Die Nutzung vorhandener und bewährter, sowie auch weiter auszubauender Kooperationsstrukturen innerhalb und außerhalb der Schulabteilung der Bezirksregierung Münster, ist hierbei auch zukünftig ein wichtiger Baustein.

Gleichstellung geschieht nicht von alleine, sie muss innovativ und aktiv herbeigeführt werden.

„Es scheint immer etwas unmöglich zu sein, bis es getan wird.“ (Nelson Mandela)

Anhang

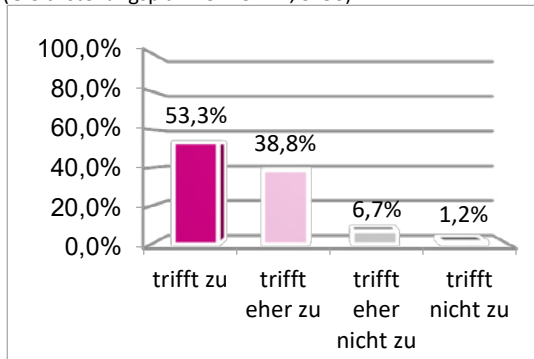
Ergebnisse der Befragungen zu den im Gleichstellungsplan 2019-2023 formulierten Zielen und Maßnahmen

- der Schulen
- der Zentren für schulpraktische Lehrerbildung
- der Schulaufsicht
- der Lehrkräftefortbildung

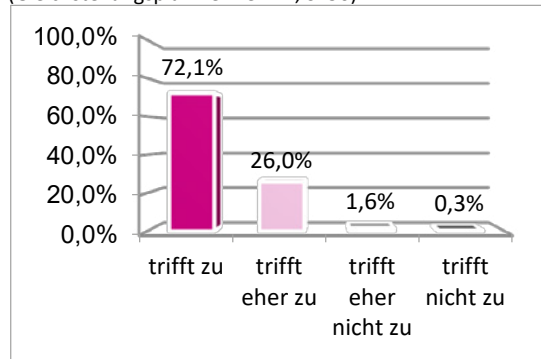
Generierte QR-Codes der Links in den Fußnoten

Ergebnisse der Befragungen: Schulen

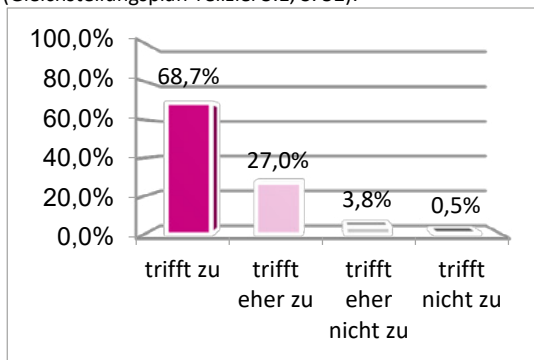
„[...] Ausbildungslehrkräfte und Ausbildungsbeauftragte der Schulen vermitteln Genderkompetenz als ein Element der Lehramtsausbildung“ (MSW 2015).
(Gleichstellungsplan Teilziel 2.1, S. 50):



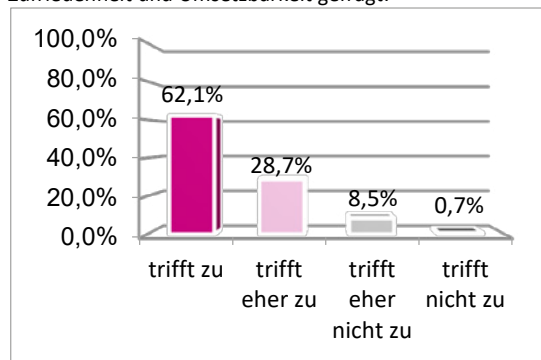
„Schulleiterinnen und Schulleiter reflektieren ihr Alltags Handeln in der Kommunikation und im Führungsstil, bei Organisations- und Personalentscheidungen, bei der Fortbildungsplanung, bei der Raum- und Lerngruppeneinteilung, bei Budgetentscheidungen für Personal und Beschaffungen, bei der Schulprogrammentwicklung unter dem Aspekt der Gendersensibilität“ (MSW 2015).
(Gleichstellungsplan Teilziel 2.1, S. 50):



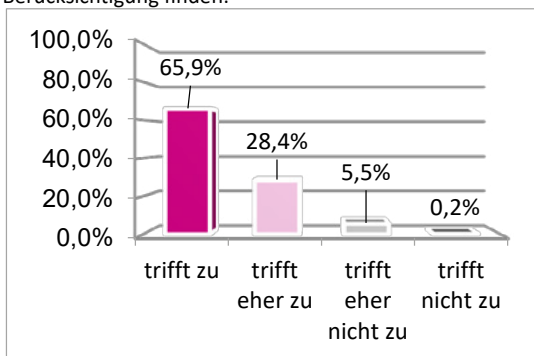
Die Vereinbarungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte werden in der Schule umgesetzt und regelmäßig, (d.h. etwa alle 2 Jahre), evaluiert.
(Gleichstellungsplan Teilziel 3.1, S. 52):



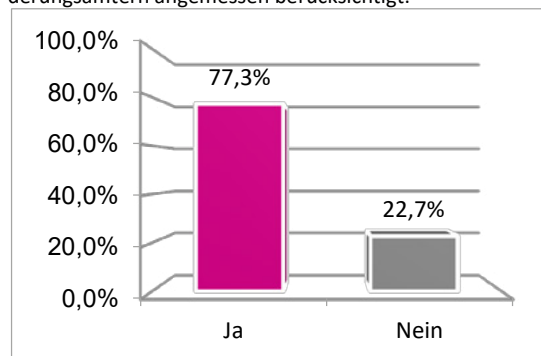
Bei der Evaluation und Fortschreibung des schulischen Teilzeitkonzepts sind Schulleitung, Lehrkräfterat, Lehrkräftekonferenz und AfG in einem gemeinsamen Prozess beteiligt. Alle Kolleginnen und Kollegen werden nach Zufriedenheit und Umsetzbarkeit gefragt:



Das schulische Teilzeitkonzept ist so konzipiert, dass sowohl die Bedarfe von Lehrkräften in Vollzeit als auch in Teilzeit (Teilzeitbeschäftigung nach § 63 LBG, § 64 LBG sowie Teilzeitbeschäftigung aufgrund der Wahrnehmung dienstlicher Verpflichtungen wie z. B. Fachleitungs- oder Moderationstätigkeiten unter Beachtung von § 13 Abs. 6 und § 17 Abs. 1 und 2 ADO) in einem ausgewogenen Verhältnis Berücksichtigung finden:



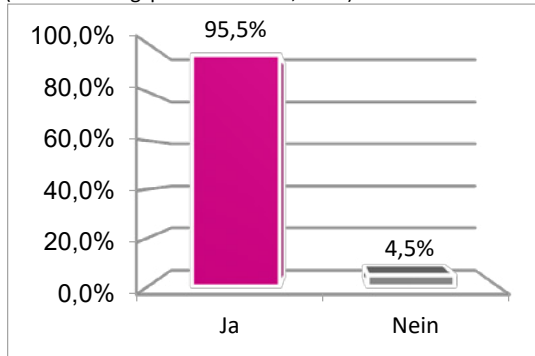
Bei der Konzeption des Teilzeitkonzepts wurden auch die Bedarfe von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften in Beförderungsämtern angemessen berücksichtigt:



Ergebnisse der Befragungen: Schulen

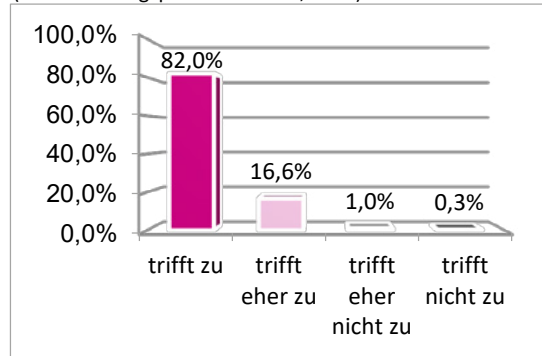
Die Schulleitung trifft Vereinbarungen zur Eingliederung von rückkehrenden Lehrkräften aus Beurlaubungen und aktualisiert diese fortlaufend.

(Gleichstellungsplan Teilziel 3.2, S. 53):



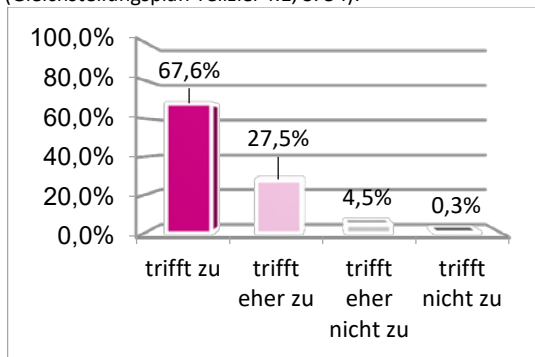
Potenzielle weibliche Nachwuchsführungskräfte werden von ihren Schulleitungen unterstützt und systematisch begleitet.

(Gleichstellungsplan Teilziel 4.1, S. 54):



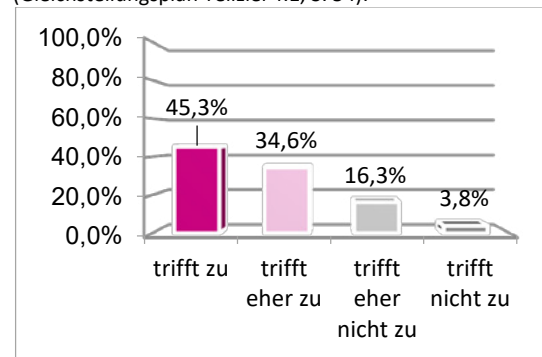
Die Vergabe von Aufgaben in der Schule erfolgte rückblickend langfristig und in einem transparenten Prozess.

(Gleichstellungsplan Teilziel 4.1, S. 54):



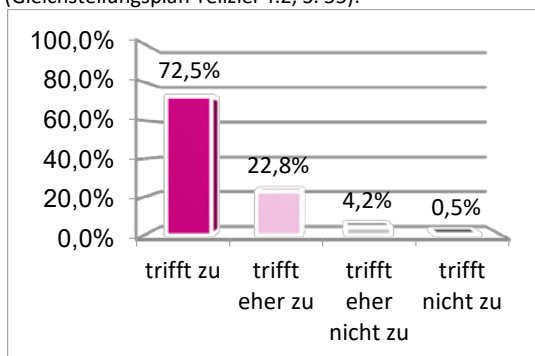
Schulleitungen werben insbesondere bei Frauen für die Teilnahme an einschlägigen Informations- und Unterstützungsveranstaltungen wie z. B. dem Projekt *Mentoring* zur Karriereplanung.

(Gleichstellungsplan Teilziel 4.1, S. 54):



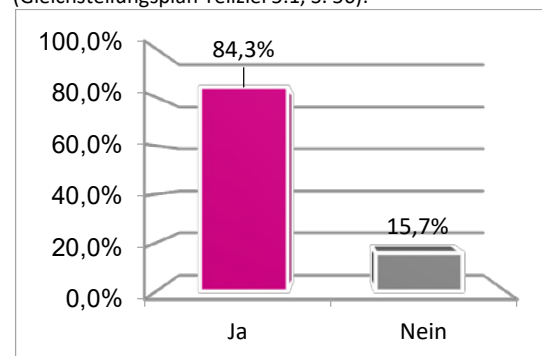
Die Schulleitungen motivieren an Beförderungs- oder Leitungsstellen interessierte teilzeitbeschäftigte Frauen und unterstützen diese.

(Gleichstellungsplan Teilziel 4.2, S. 55):



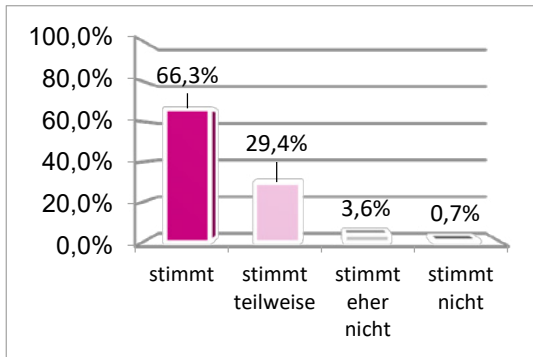
Die Schulleitung legt der Lehrkräftekonferenz den Auftrag der AfG sowie Art und Umfang ihrer Tätigkeit vor dem schulischen Hintergrund kontinuierlich dar.

(Gleichstellungsplan Teilziel 5.1, S. 56):

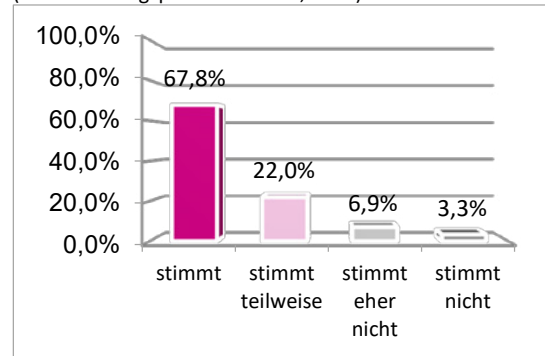


Ergebnisse der Befragungen: Schulen

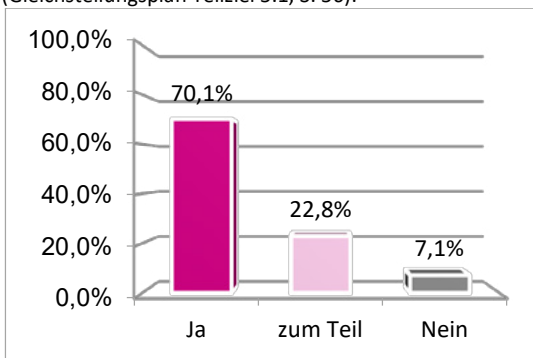
Die AfG wird insbesondere bei allen Personalmaßnahmen und der Stundenplanung von der Schulleitung so frühzeitig beteiligt, dass sie ihren Auftrag pflichtgemäß erfüllen kann. (Gleichstellungsplan Teilziel 5.1, S. 56):



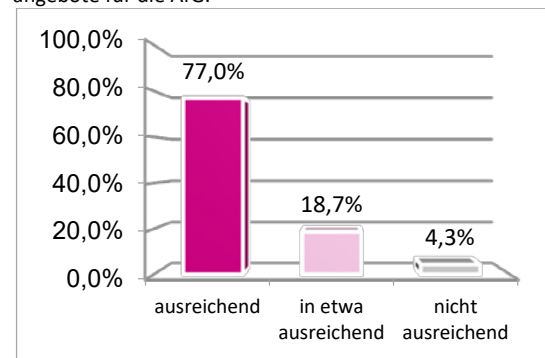
Über eine angemessene Entlastung der AfG im Rahmen der schulinternen Möglichkeiten wird im Verhältnis zum tatsächlichen Arbeitsaufwand (Wahrnehmung der gleichstellungsrechtlichen Pflichtbeteiligung bei Personalmaßnahmen sowie ggfs. weiterer fakultativer Handlungsfelder) konstruktiv verhandelt. (Gleichstellungsplan Teilziel 5.1, S. 56):



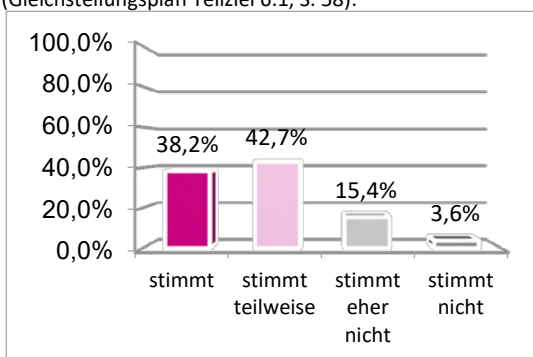
Art und Umfang der Entlastung der AfG sind mit anderen in der Schule entlasteten Aufgaben vergleichbar. (Gleichstellungsplan Teilziel 5.1, S. 56):



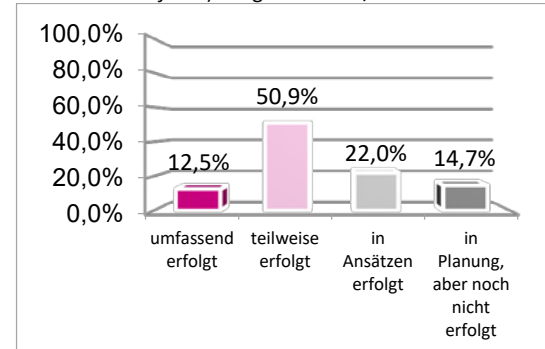
Die AfG werden u. a. über die Lehrkräftefortbildung der Bezirksregierung anhand von Fortbildungsangeboten für ihre Aufgabe qualifiziert (vgl. Gleichstellungsplan Teilziel 5.2, S. 57). Aus Sicht der Schule sind diese Fortbildungsangebote für die AfG:



In den zuständigen schulinternen Gremien wurden Vereinbarungen zur Umsetzung geschlechtersensibler Pädagogik bzw. geschlechtersensibler Bildung anhand eines Maßnahmenplans getroffen. (Gleichstellungsplan Teilziel 6.1, S. 58):



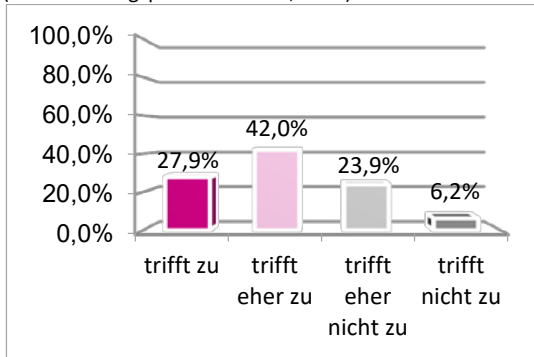
Die getroffenen Vereinbarungen wurden bereits umgesetzt, im Sinne einer geschlechtersensiblen Schulentwicklung evaluiert und unter Einbeziehung weiterer schulischer Handlungsfelder (vgl. *Pädagogische Orientierung für eine geschlechtersensible Bildung an Schulen in Nordrhein-Westfalen*) fortgeschrieben/ weiterentwickelt.



Ergebnisse der Befragungen: Schulen

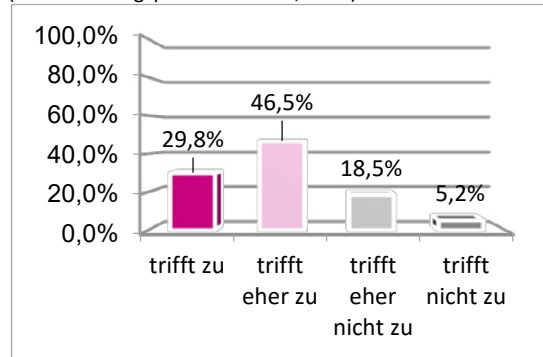
Abspraken und Maßnahmenpläne zum Themenkreis der geschlechtersensiblen Bildung werden im Kollegium schulintern (z. B. im Schulprogramm, in schulinternen Lehrplänen) dokumentiert.

(Gleichstellungsplan Teilziel 6.2, S. 60):



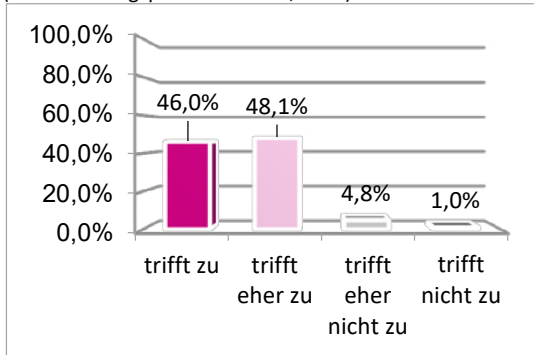
In der Schule sind Vereinbarungen und festgelegte Kriterien hinsichtlich der Einbeziehung gender- und kulturspezifischer Bedürfnisse und Interessen der Schülerinnen und Schüler bei der Planung und Gestaltung des Lehrens und Lernens vorhanden.

(Gleichstellungsplan Teilziel 6.2, S. 59):



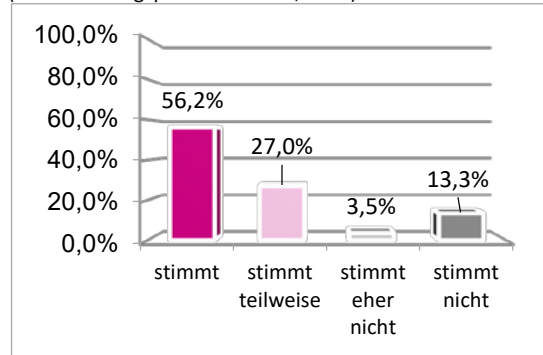
In der Schule werden rollengeprägte Herangehens- und Verhaltensweisen der Lernenden durch den Einsatz vielfältiger Methoden überwunden.

(Gleichstellungsplan Teilziel 6.2, S. 60):



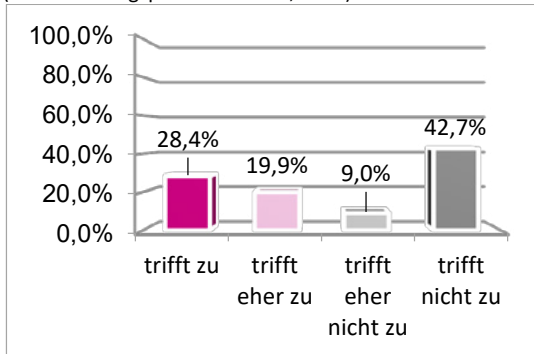
Die Schule trägt im Rahmen der Beruflichen Orientierung durch die Festlegung von Maßnahmen dazu bei, dass bei der Berufswahl traditionelle Rollenzuschreibungen überwunden werden und eine selbstbestimmte und unabhängige Lebensführung ermöglicht wird.

(Gleichstellungsplan Teilziel 6.1, S. 59):

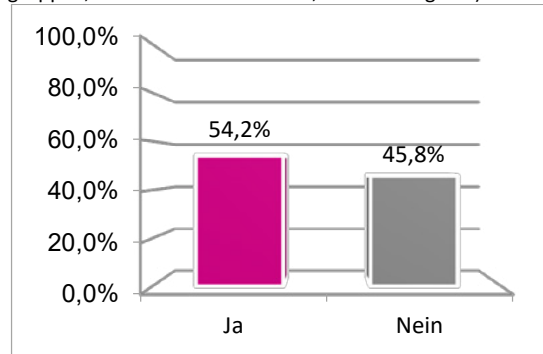


Gendersensible Beratungs- und Projektangebote werden in der Schule im Übergangssystem Schule-Beruf durchgeführt.

(Gleichstellungsplan Teilziel 6.2, S. 61):



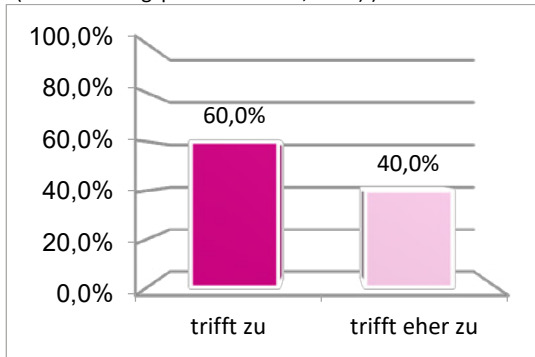
Die Schule hat Interesse an Fortbildungen zum Themengebiet „Geschlechtersensible Bildung“ über die seitens der Bezirksregierung angebotenen Fortbildungen für die AfG hinaus (z. B. für das Lehrkräftekollegium, einzelne Fachgruppen, interessierte Lehrkräfte, Schulleitung etc.):



Ergebnisse der Befragungen: Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL)

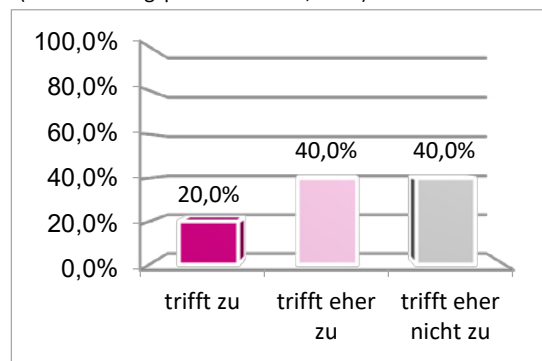
„Leiterinnen und Leiter der ZfsL [sowie Seminarleiterinnen und Seminarleiter] gestalten [Programme der ZfsL,] Seminarprogramm und Praxisanleitung unter anderem mit dem Ziel der Vermittlung von Genderkompetenz“ (MSW 2015).

(Gleichstellungsplan Teilziel 2.1, S. 50):



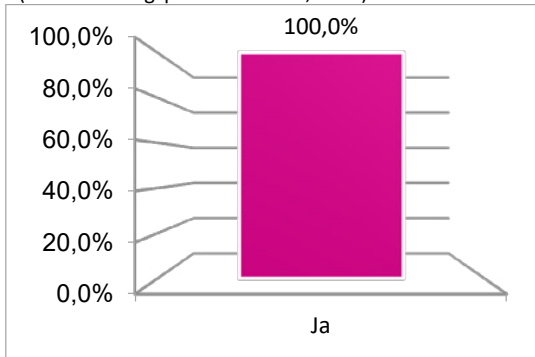
„Fachleiterinnen und Fachleiter [...] vermitteln Genderkompetenz als ein Element der Lehramtsausbildung“ (MSW 2015).

(Gleichstellungsplan Teilziel 2.1, S. 50):



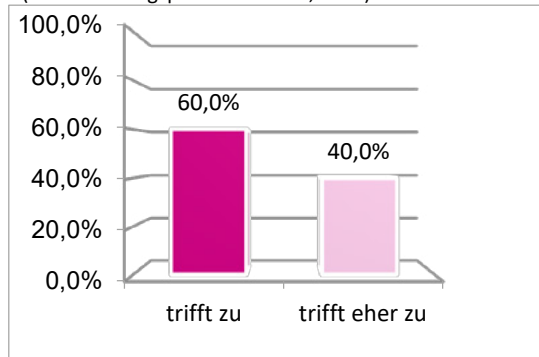
Die ZfsL beraten Rückkehrende aus Beurlaubungen und treffen Vereinbarungen zur Eingliederung, die fortlaufend aktualisiert werden.

(Gleichstellungsplan Teilziel 3.2, S. 53):



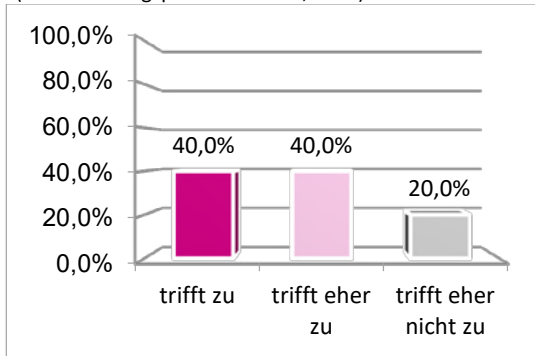
Potenzielle weibliche Nachwuchsführungskräfte werden von den Leitungen der ZfsL unterstützt und systematisch begleitet.

(Gleichstellungsplan Teilziel 4.1, S. 54):



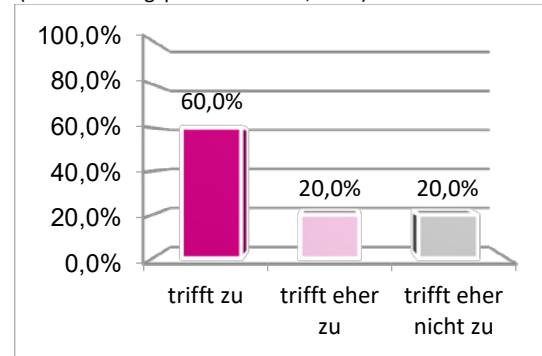
Die Vergabe von Aufgaben im ZfsL erfolgte rückblickend langfristig und in einem transparenten Prozess.

(Gleichstellungsplan Teilziel 4.1, S. 54):



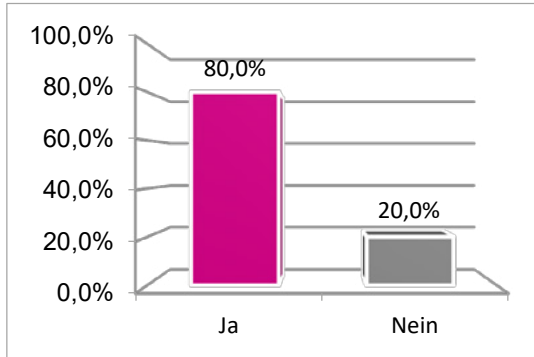
Die Leitungen der ZfsL motivieren an Beförderungs- oder Leitungsstellen interessierte teilzeitbeschäftigte Frauen und unterstützen diese.

(Gleichstellungsplan Teilziel 4.2, S. 55):

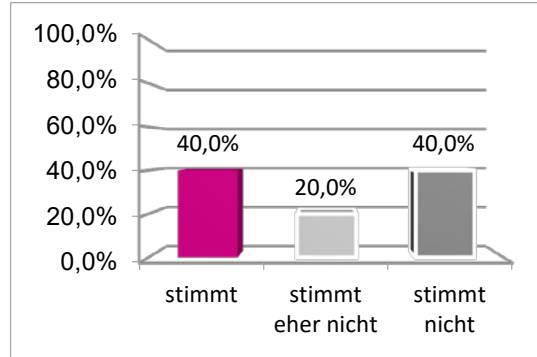


Ergebnisse der Befragungen: Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL)

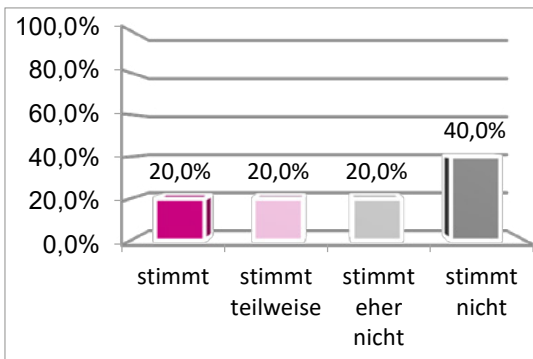
Die Leitung der ZfsL legt den Seminarkonferenzen den Auftrag der AfG sowie Art und Umfang ihrer Tätigkeit im Kontext des ZfsL kontinuierlich dar.
(Gleichstellungsplan Teilziel 5.1, S. 56):



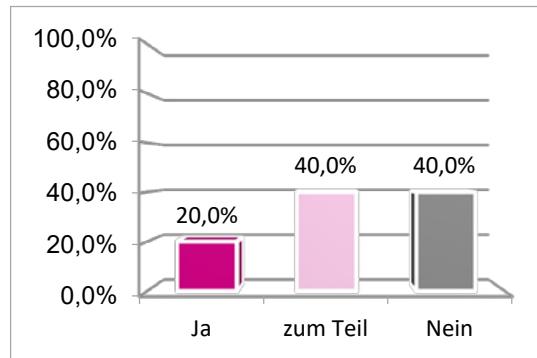
Die AfG wird insbesondere bei allen Personalmaßnahmen von der Leitung des ZfsL so frühzeitig beteiligt, dass sie ihren Auftrag pflichtgemäß erfüllen kann.
(Gleichstellungsplan Teilziel 5.1, S. 56):



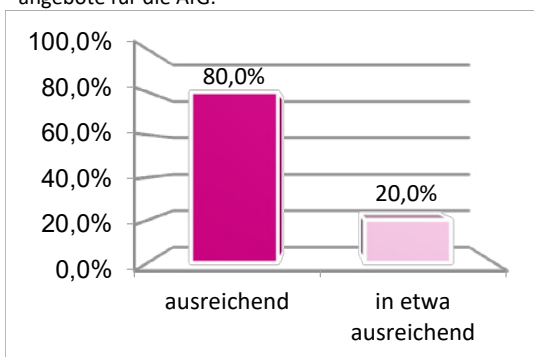
Über eine angemessene Entlastung der AfG im Rahmen der Möglichkeiten des ZfsL wird im Verhältnis zum tatsächlichen Arbeitsaufwand (Wahrnehmung der gleichstellungsrechtlichen Pflichtbeteiligung bei Personalmaßnahmen sowie ggfs. weiterer fakultativer Handlungsfelder) konstruktiv verhandelt.
(Gleichstellungsplan Teilziel 5.1, S. 56):



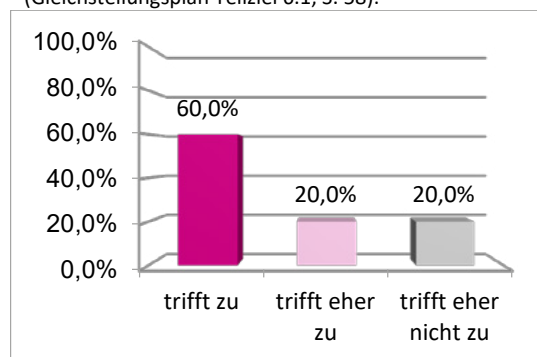
Art und Umfang der Entlastung sind mit anderen im ZfsL entlasteten Aufgaben vergleichbar.
(Gleichstellungsplan Teilziel 5.1, S. 56):



Die AfG werden u. a. über die Lehrkräftefortbildung der Bezirksregierung anhand von Fortbildungsangeboten für ihre Aufgabe qualifiziert (vgl. Gleichstellungsplan Teilziel 5.2, S. 57). Aus Sicht des ZfsL sind diese Fortbildungsangebote für die AfG:

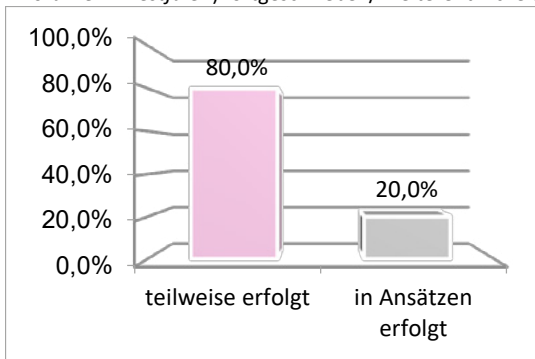


In den zuständigen Gremien der ZfsL wurden Vereinbarungen zur Umsetzung geschlechtersensibler Pädagogik bzw. geschlechtersensibler Bildung anhand eines Maßnahmenplans getroffen.
(Gleichstellungsplan Teilziel 6.1, S. 58):



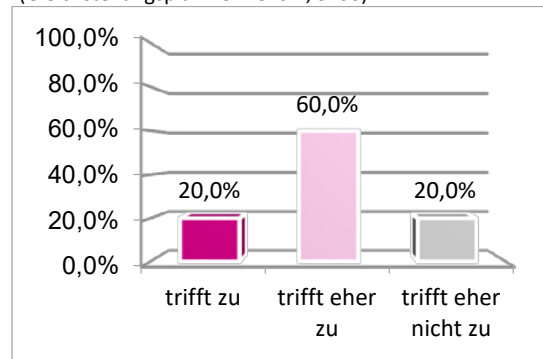
Ergebnisse der Befragungen: Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL)

Die getroffenen Vereinbarungen wurden bereits umgesetzt, im Sinne einer geschlechtersensiblen Seminarentwicklung evaluiert und unter Einbeziehung weiterer schulischer Handlungsfelder (vgl. *Pädagogische Orientierung für eine geschlechtersensible Bildung an Schulen in Nordrhein-Westfalen*) fortgeschrieben/ weiterentwickelt.

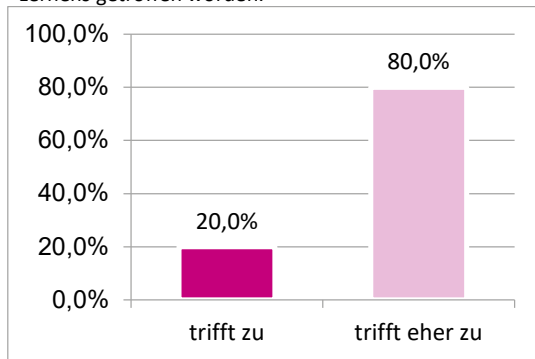


Absprachen und Maßnahmenpläne zum Themenkreis der geschlechtersensiblen Bildung werden im ZfsL in der Seminararbeit dokumentiert.

(Gleichstellungsplan Teilziel 6.2, S. 60):

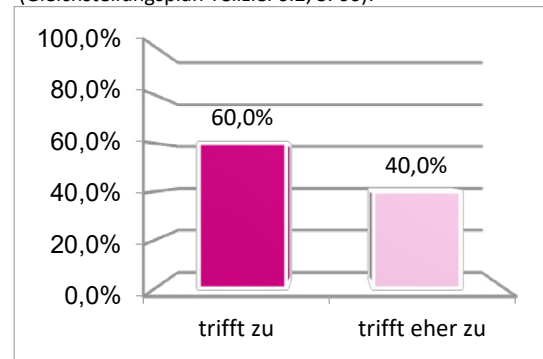


Im ZfsL sind Vereinbarungen und festgelegte Kriterien hinsichtlich der Einbeziehung gender- und kulturspezifischer Bedürfnisse und Interessen der Schülerinnen und Schüler bei der Planung und Gestaltung des Lehrens und Lernens getroffen worden.

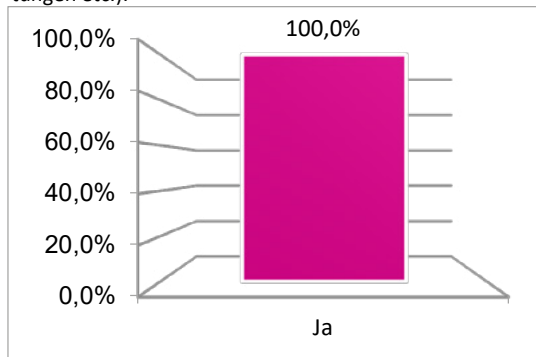


Im ZfsL werden rollengeprägte Herangehens- und Verhaltensweisen der Lernenden durch den Einsatz vielfältiger Methoden überwunden.

(Gleichstellungsplan Teilziel 6.2, S. 60):



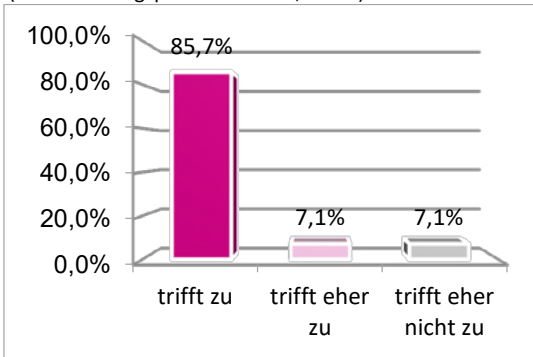
Das ZfsL hat Interesse an Fortbildungen zum Themengebiet „Geschlechtersensible Bildung“ über die seitens der Bezirksregierung angebotenen Fortbildungen für die AfG hinaus (z. B. für einzelne Seminare/ interessierte Fachleitungen etc.):



Ergebnisse der Befragungen: Schulaufsichten

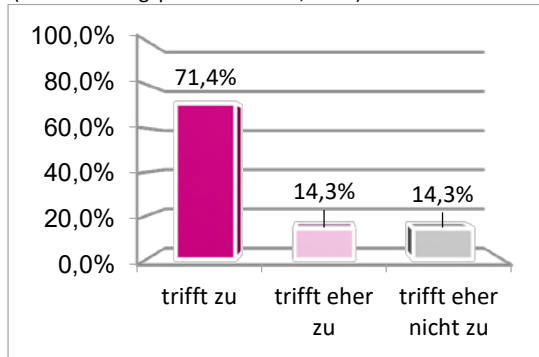
Die Schulaufsicht berät die Schulleitungen bzw. die Leitungen der ZfsL hinsichtlich der Handlungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege.

(Gleichstellungsplan Teilziel 2.2, S. 50f):



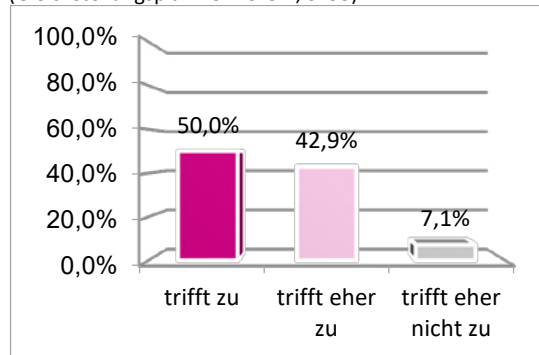
Die Schulaufsicht berät die Schulleitungen bzw. die Leitungen der ZfsL hinsichtlich möglicher Maßnahmen zum Abbau von Ungleichgewichten in der Geschlechterverteilung bei der Besetzung von Funktionsstellen und Leitungspositionen.

(Gleichstellungsplan Teilziel 2.2, S. 51):



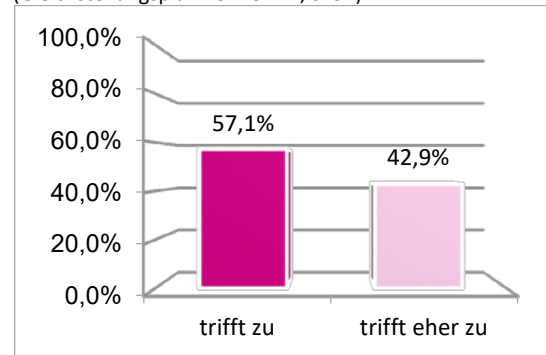
Die schulfachliche Aufsicht berät Rückkehrende aus Beurlaubungen an Schulen und ZfsL.

(Gleichstellungsplan Teilziel 3.2, S. 53):



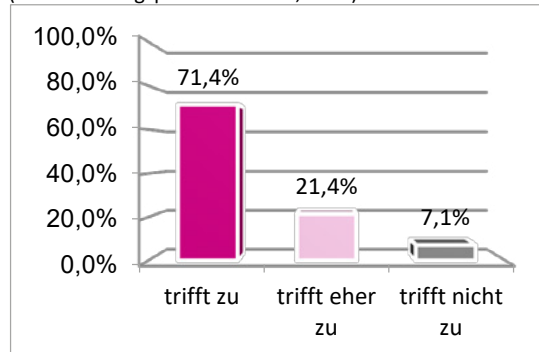
Potenzielle weibliche Nachwuchsführungskräfte werden von der Schulaufsicht unterstützt und systematisch begleitet.

(Gleichstellungsplan Teilziel 4.1, S. 54):



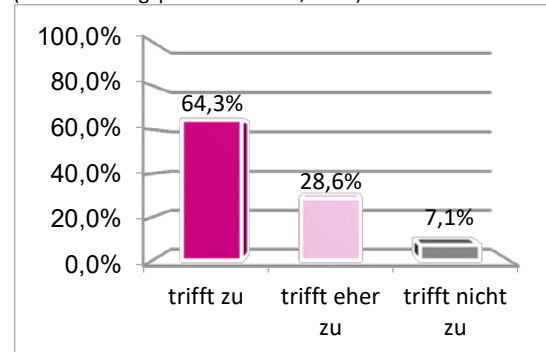
Die Schulleitungen werden mit dem Projekt *Mentoring* als Instrument zur Gewinnung von Frauen als Nachwuchsführungskräfte vertraut gemacht.

(Gleichstellungsplan Teilziel 4.1, S. 54):



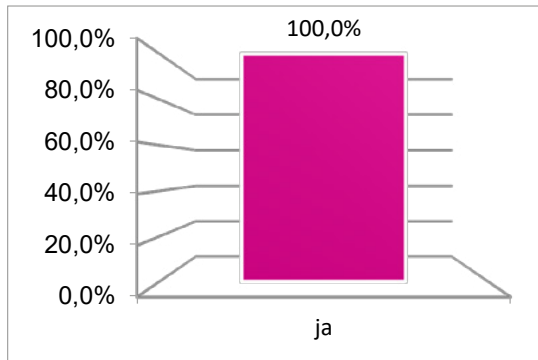
Teilzeitbeschäftigung wird im Hinblick auf die Übernahme von Leitungs- und Beförderungsämtern im Rahmen von Dienstbesprechungen der schulfachlichen Aufsicht mit Schulleitungen und Leitungen der ZfsL thematisiert.

(Gleichstellungsplan Teilziel 4.2, S. 55):



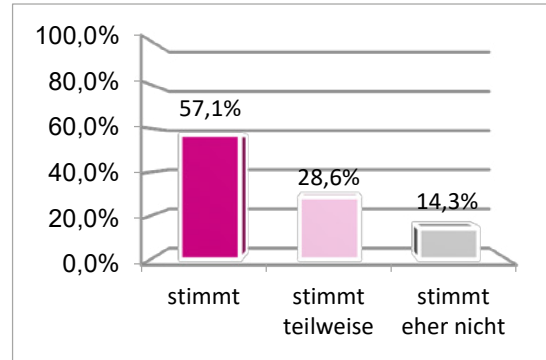
Ergebnisse der Befragungen: Schulaufsichten

Die Schulaufsicht weist in Schulleitungsdienstbesprechungen auf die angemessene Entlastung für die AfG hin.
(Gleichstellungsplan Teilziel 5.2, S. 57):



Die Schulaufsicht unterstützt den Prozess, Vereinbarungen zur Umsetzung geschlechtersensibler Pädagogik bzw. geschlechtersensibler Bildung anhand von Maßnahmenplänen in den zuständigen schulinternen Gremien/ in den Gremien der ZfsL zu treffen.

(Gleichstellungsplan Teilziel 6.1, S. 58):



Ergebnisse der Befragungen: Dezernat 46.02 - Lehrkräftefortbildung

Die Bearbeitung der Online-Befragung des Dezernates 46.02 erfolgte nach einem internen Abstimmungsprozess in Form einer gemeinsamen Bewertung der Aussagen, so dass die Darstellung der Ergebnisse in Form von Grafiken mit einer Prozentangabe analog zu den Befragungen der Schulen, ZfsL und der Schulaufsichten nicht sinnvoll erscheint und dementsprechend in Textform wiedergegeben wird:

- Qualifizierungsmaßnahmen für Schulleitungen und Fortbildungen für Schulleitungen durch das Fortbildungsdezernat beinhalten die Vermittlung von Genderkompetenz. (Gleichstellungsplan Teilziel 2.2, S. 51): trifft zu
- In der Lehrkräftefortbildung werden Informationen zum *Mentoring*-Angebot bereitgestellt. (Gleichstellungsplan Teilziel 2.2, S. 51): trifft zu
- In der Lehrkräftefortbildung werden bedarfsgerechte Fortbildungen für Schulleitungen und Leitungen der ZfsL sowie für Lehrkräfte, die sich für ein Leitungsamt interessieren, angeboten. (Gleichstellungsplan Teilziel 2.2, S. 51): trifft zu
- Es werden Fortbildungen zum Thema Teilzeitbeschäftigung für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen durchgeführt. (Gleichstellungsplan Teilziel 3.2, S. 53): trifft zu
- *Mentoring* wird als Instrument zur Gewinnung von weiblichem Führungskräftenachwuchs an Grundschulen weiterhin genutzt und sukzessive auf andere Schulformen ausgeweitet. (Gleichstellungsplan Teilziel 4.1, S. 54): trifft zu
- Das Fortbildungsdezernat bietet Fortbildungsmaßnahmen für AfG aller Schulformen an. (Gleichstellungsplan Teilziel 5.2, S. 57): ja
- Der Abstimmungsprozess von Inhalten der Dienstbesprechungen für AfG und einschlägigen Fortbildungsmaßnahmen wird mit dem Ziel gleichsinnigen Handelns zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Fortbildungsdezernat fortgeführt. (Gleichstellungsplan Teilziel 5.2, S. 57): trifft zu
- Die geschlechtersensible Unterrichtsentwicklung wird durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen begleitet. (Gleichstellungsplan Teilziel 6.2, S. 61): stimmt eher nicht

Abkürzungsverzeichnis

AfG	Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BK	Berufskolleg
BNE	Bildung für nachhaltige Entwicklung
BR	Bezirksregierung
Dez.	Dezernat
EFV	Eignungsfeststellungsverfahren
FS	Förderschule
GB	Gleichstellungsbeauftragte
gD	gehobener Dienst
GE	Gesamtschule
GS	Grundschule
GU	Gemeinsamer Unterricht
GY	Gymnasium
hD	höherer Dienst
HKR	Hauptschulkonrektorin/ Hauptschulkonrektor
HS	Hauptschule
LAA	Lehramtsanwärterin und Lehramtsanwärter
LG	Laufbahngruppe
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
LPVG NRW	Landespersonalvertretungsgesetz NRW
MPT	Multiprofessionelles Team
MSB	Ministerium für Schule und Bildung
QA	Qualitätsanalyse
RdErl.	Runderlass
RKR	Realschulkonrektorin/ Realschulkonrektor
RS	Realschule
ScheLf	Schulexterne Lehrkräftefortbildung
SchiLf	Schulinterne Lehrkräftefortbildung
SK	Sekundarschule
SLQ	Schulleitungsqualifizierung
StuBo	Studien- und Berufswahl-Koordinatorin/- Koordinator

SuS	Schülerinnen und Schüler
TZ	Teilzeit
UBB	Unterrichtsbeobachtungsbogen
VOBASOF	Berufsbegleitende Ausbildung zum Erwerb des Lehramts für Sonderpädagogische Förderung
WBK	Weiterbildungskolleg
Z	Zulage
ZfsL	Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung

Literaturverzeichnis und Links

Bezirksregierung Münster

[Bezirksregierung Münster – Startseite \(bezreg-muenster.de\)](https://www.bezreg-muenster.de) [15.11.2023]

Bezirksregierung Münster – Gleichstellung im Schulbereich

[Bezirksregierung Münster – Gleichstellung \(bezreg-muenster.de\)](https://www.bezreg-muenster.de) [15.11.2023]

Bezirksregierung Münster – Lehrkräfteaus-, Lehrkräftefort- und Lehrkräfteweiterbildung

[Bezirksregierung Münster – Ausbildung, Fortbildung und Weiterbildung von Lehrkräften \(bezreg-muenster.de\)](https://www.bezreg-muenster.de) und [Fort- und Weiterbildung für das Schulpersonal in der Bezirksregierung Münster \(nrw.de\)](https://www.nrw.de) [15.11.2023]

Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (MSB) – Gleichstellung im Schulbereich:

[Gleichstellung | Bildungsportal NRW \(schulministerium.nrw\)](https://www.schulministerium.nrw) [15.11.2023]

Qualitäts- und UnterstützungsAgentur - Landesinstitut für Schule (QUA-LiS):

„Geschlechtersensible Bildung und Erziehung in der Schule“:

[Schulentwicklung NRW - Geschlechtersensible Bildung in der Schule](https://www.schulministerium.nrw) [15.11.2023]

Gleichberechtigung am Arbeitsplatz Schule und Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung. Handreichung mit Praxisempfehlungen für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen, Schulleiterinnen und Schulleiter, ZfsL-Leiterinnen und –Leiter:

[Broschürenservice NRW : Default Shop - Gleichberechtigung am Arbeitsplatz Schule und Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung](https://www.schulministerium.nrw) [15.11.2023]

Pädagogische Orientierung für eine geschlechtersensible Bildung an Schulen in NRW:

[Broschürenservice NRW : Msb-duesseldorf Shop - Pädagogische Orientierung für eine geschlechtersensible Bildung an Schulen in NRW](https://www.schulministerium.nrw) [15.11.2023]




























KMK-Leitlinien zur Sicherung der Chancengleichheit durch geschlechtersensible schulische Bildung und Erziehung:

[2016_10_06-Geschlechtersensible-schulische_Bildung.pdf \(kmk.org\)](https://www.kmk.org) [15.11.2023]

Referenzrahmen Schulqualität NRW:

[MFS010020 Broschuere A4 Referenzrahmen Schulqualitaet RZ.indd \(nrw.de\)](https://www.nrw.de) [15.11.2023]

Generierte QR-Codes der Links in den Fußnoten:

Fußnote 2 	Fußnote 3, Link 1 	Fußnote 3, Link 2 	Fußnote 4 
Fußnote 5 	Fußnote 12 	Fußnote 28 	Fußnote 31 
Fußnote 34 	Fußnote 35 	Fußnote 36, Link 1 	Fußnote 36, Link 2 
Fußnote 38 	Fußnote 39 	Fußnote 40 	Fußnote 41 
Fußnote 42, Link 1 	Fußnote 42, Link 2 	Fußnote 42, Link 3 	Fußnote 43 
Fußnote 44, Link 1 	Fußnote 44, Link 2 	Fußnote 45, Link 1 	Fußnote 45, Link 2 
Fußnote 46 	Fußnote 47 	Fußnote 48 	



Bezirksregierung Münster

Domplatz 1-3, 48143 Münster

Telefon: 0251 411-0

Telefax: 0251 411-2525

poststelle@brms.nrw.de

www.brms.nrw.de