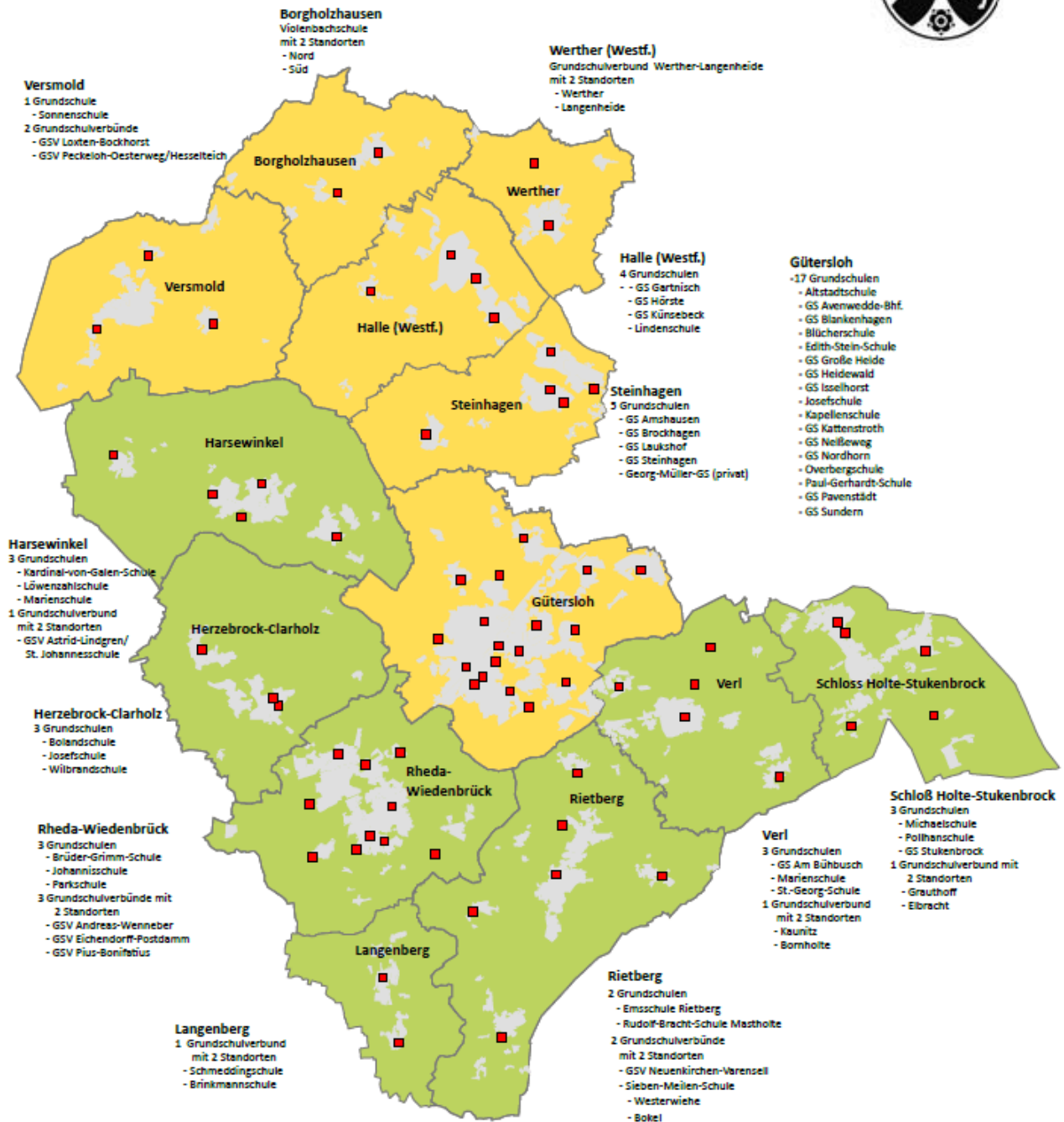


# Schulamt für den Kreis Gütersloh



## Gleichstellungsplan 2024 – 2029

## **Inhaltsverzeichnis:**

1. Ausgangslage
2. Ziele
3. Zuständigkeiten
4. Datenerfassung mit Kommentierungen –  
für die Schulform Grundschule
5. Freiwerdende Funktionsstellen
6. Bericht zum Frauenförderplan 2016 - 2018
7. Maßnahmen 2024 - 2029
8. Evaluation und Fortschreibung

Anhang

## **1. Ausgangslage**

Genau wie beim letzten Gleichstellungsplan gilt auch hier das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen und zur Änderung anderer Gesetze – das Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Vom 9. November 1999 an sind alle Dienststellen aufgefordert, Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu erstellen.

Grundlage des Gleichstellungsplans sind die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungszeitraum zu besetzenden Stellen bzw. Planstellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

Weitere Ausführungen zum „Allgemeinen Teil“ enthält der entsprechende Gleichstellungsplan der Bezirksregierung Detmold.

### **Gleichstellung und Gender Mainstreaming**

Ausgehend von der Feststellung, dass die Lebenswirklichkeit von Frauen in vielen Bereichen durch Benachteiligung beeinträchtigt ist, wurde bisher als Instrument zur Förderung der Gleichstellung die Frauenförderung eingesetzt. Eine relativ junge Strategie zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist das Gender Mainstreaming. Hierbei geht es um beide Geschlechter, Frauen und Männer.

Der Begriff ‚Gender‘ kommt aus dem Englischen und bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Mann und Frau. Diese sind erlernt und damit veränderbar.

‚Mainstreaming‘ bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird. <sup>1</sup>

Die Zugehörigkeit zum männlichen oder weiblichen Geschlecht gehört noch immer zu den bedeutsamsten Ursachen für gesellschaftliche und berufliche Unterschiede und Ungleichbehandlungen.

‚Gender Mainstreaming‘ verändert Arbeits- und als Ergebnis auch Lebensbedingungen, wenn in einer Verwaltung, einem Unternehmen oder in einer Organisation, z. B. einer Schule, sowohl die Leitung als auch die MitarbeiterInnen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern, von Mädchen und Jungen

- in der Organisationsstruktur,
- in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen,
- in den Ergebnissen und Produkten,
- in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit und
- in der Steuerung (Controlling)

von vornherein und regelmäßig berücksichtigen.

Wird der Strategieansatz des Gender Mainstreaming auf den Bildungsbereich übertragen bzw. auf die konkrete Schule bezogen, wird sich langfristig der Schulalltag verändern.<sup>2</sup> Denn das Besondere an diesem Strategieansatz ist, dass er nicht – wie in der traditionellen Fokussierung auf Frauen- und Mädchenförderung – von sichtbaren oder vermuteten Defiziten ausgeht. Es sind vielmehr präventiv alle Planungen und Entscheidungen daraufhin zu prüfen, ob sie die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung fördern und Nachteile beseitigen oder gar nicht erst entstehen lassen.

In diesem Zusammenhang kommt den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen eine wichtige Aufgabe zu. Sie sind diejenigen, die diesen Strategieansatz des Gender Mainstreaming einfordern, ihn ggf. der Schulleitung nahebringen und gemeinsam mit dieser für das Controlling sorgen.

## 2. Ziele

Der Gleichstellungsplan des Schulamtes für den Kreis Gütersloh soll dazu beitragen, Gleichberechtigung für die Beschäftigten im Schulbereich durchzusetzen, also etwaige Benachteiligungen aufzuspüren und ihnen entgegenzuwirken, indem

- für Gleichstellungsfragen im Schulbereich sensibilisiert wird;
- unterstützt wird, die Arbeitsplatzsituation der Lehrerinnen zu verbessern;
- darauf geachtet wird, dass der Anteil von Frauen in Leitungsfunktion in einem ausgewogenen Verhältnis zur Gesamtzahl der weiblichen Lehrkräfte steht.

Es müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Frauen weiterhin zur Übernahme von Funktionsstellen motivieren. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass Frauen ihren Beruf zu ca. 50 % in Teilzeit ausüben.

---

<sup>1</sup> Vgl. Amtsblatt NRW 9/ 05, S.323 und <http://www.learnline.de/angebote/gendermainstreaming>

<sup>2</sup> Beispiele hierfür findet man u. a. in: Schule im Gender Mainstream. Denkabstöße – Erfahrungen – Perspektiven. Hrsg. v. Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes MSW. 1. Aufl. 2005

Außerdem soll überprüft werden, ob bzw. inwiefern sich die Stellung der Frauen in den Schulen bereits verbessert hat.

Vorschläge und Maßnahmen zur Stärkung des Genderaspektes sollen über die Gleichstellungsbeauftragten eingebracht, im Hinblick auf ihre Umsetzbarkeit geprüft und als Ideenpool an die Schulen weitergegeben werden.

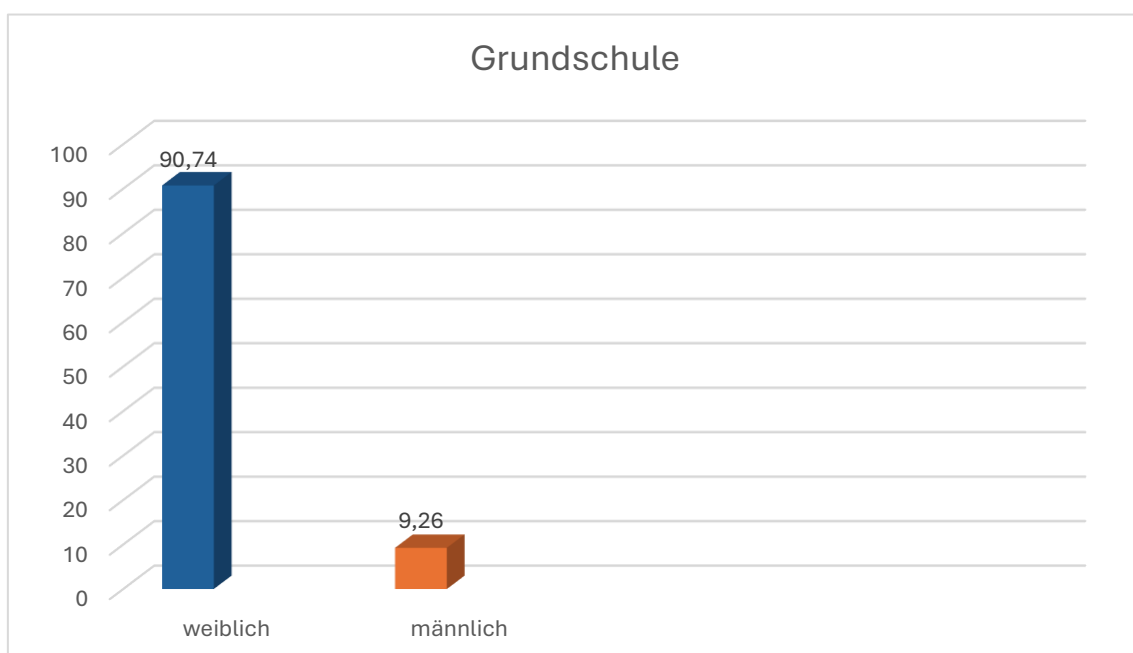
### 3. Zuständigkeiten

Frau Wencke Nowitzki-Rolfsmeier und Frau Tanja Ilić nehmen als benannte Gleichstellungsbeauftragte die Aufgabe der Gleichstellung und Frauenförderung für die Schulform Grundschule im Kreis Gütersloh wahr.

### 4. Datenerfassung mit Kommentierungen – für die Schulform Grundschule

Mit Stand vom September 2024 waren im Bereich der Grundschulen 1328 Personen beschäftigt.

	Summe	weiblich		männlich	
Grundschule	1328	1205	90,74 %	123	9,26 %



Die Zahl der Beschäftigten in den Grundschulen stieg zwischen 2018 und 2024 um 204 Lehrkräfte. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist mit 90,74 % nahezu konstant geblieben und nach wie vor außerordentlich hoch.

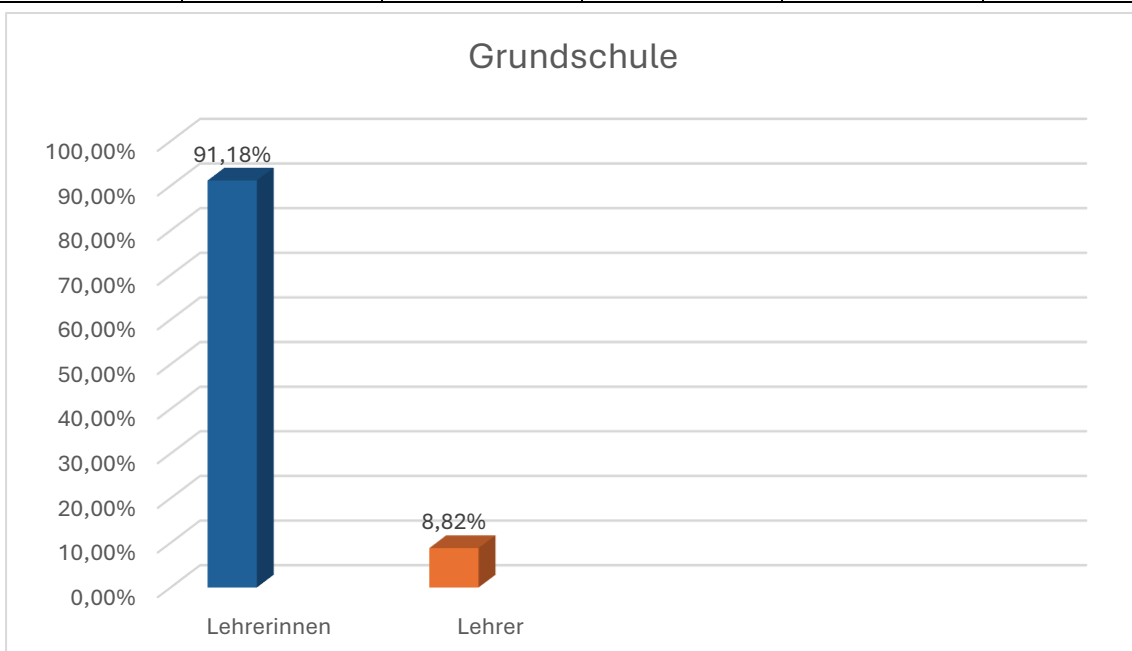
**Der Anteil von Schulleitungen (Konrektor/innen und Rektor/innen) an der Gesamtbeschäftigungszahl mit dem Stand von Oktober 2018:**

	Lehrerinnen und Schulleiterinnen	weibliche Schulleitungen		Lehrer und Schulleiter	männliche Schulleitungen	
Grundschule	1205	78	6,47 %	123	14	11,38 %

Die Zahl der weiblichen Schulleitungen ist in den letzten drei Jahren von 73 auf 74 gestiegen und somit konstant geblieben, während die Zahl der männlichen Schulleitungen um 3 auf 18 gestiegen ist. Gleichwohl ist der Anteil der Frauen in Funktionsstellen mehr als 4-mal so hoch wie der Anteil der Männer.

**Der Anteil von Lehrerinnen und Lehrern ohne Schulleitungen (Konrektor/innen und Rektor/innen) mit dem Stand von September 2024:**

	Summe	Lehrerinnen		Lehrer	
Grundschule	1236	1127	91,18 %	109	8,82 %



Der sehr hohe Anteil an weiblichen Grundschullehrkräften spiegelt sich auch in dieser Grafik wider.

Mit dem Stand des letzten Gleichstellungsplans am 30.09.2024 ergab sich in den Grundschulen im Schulamtsbezirk bei den Beförderungssämtern folgende Beschäftigungsstruktur:

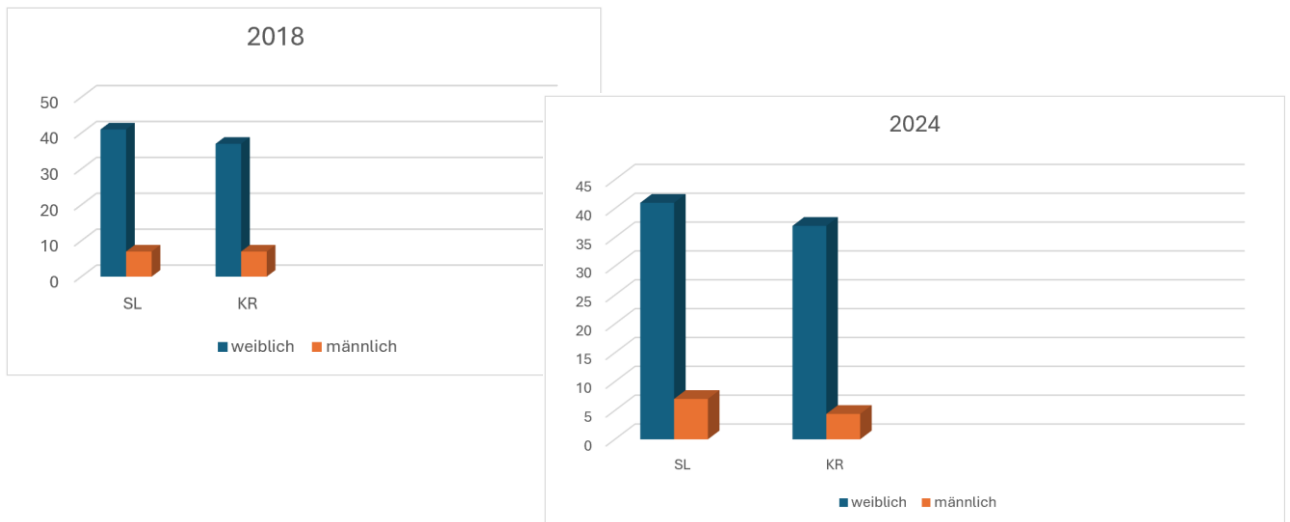
	Summe	männlich	weiblich
<b>Schulleiter/in</b>	<b>48</b>	<b>7 = 14,58 %</b>	<b>41 = 85,41 %</b>
A 14 L	48	7	41
A 13 LZ	0	0	0
A 13 L	0	0	0
A 12 L	0	0	0
<b>Konrektor/in</b>	<b>44</b>	<b>7 = 15,90 %</b>	<b>37 = 84,09 %</b>
A 13 V	44	7	37
A 12 V	0	0	0

Mit dem Stand vom September 2024 ergibt sich bei den Beförderungssämtern in den Grundschulen im Kreis Gütersloh folgender Stand:

	Summe	männlich	weiblich
<b>Schulleiter/in</b>	<b>48</b>	<b>7 = 14,58%</b>	<b>41 = 85,41%</b>
<b>Konrektor/in</b>	<b>44</b>	<b>7 = 15,90 %</b>	<b>37 = 84,09 %</b>

In dem Gültigkeitszeitraum des letzten Frauenförderplans sind folgende Veränderungen zu konstatieren:

	2018		2024		
<b>Schulleiter/in</b>	52		48		
männlich	13	25 %	7	14,58%	minus 10,42 %
weiblich	39	75 %	41	85,41%	plus 10,41%
<b>Konrektor/in</b>	40		44		
männlich	5	12,5 %	7	15,90%	plus 3,5 %
weiblich	35	87,5 %	37	84,09%	minus 3,41 %



Die Daten belegen, dass die Anzahl der Frauen in Funktionsstellen weitgehend konstant geblieben ist. In allen Besoldungsgruppen liegt der Frauenanteil weit über 50 %. Dieses schließt die höhere Besoldungsgruppe A 14 mit ein.

## 5. Frei werdende Funktionsstellen

Prognosen zu den in den nächsten Jahren freiwerdenden Stellen beruhen allein auf der Altersstruktur zu erwartenden Pensionierungen. In den Jahren 2018 – 2023 erreichen die Jahrgänge 1953 bis 1957 das Pensionierungsalter. Von einem früheren Ausscheiden mit Erreichen der Altersantragsgrenze ist jedoch vermehrt auszugehen.

Mit dem Stand vom September 2024 sind in den nächsten Schuljahren bis zum 31.07.2028 folgende Beförderungssämter neu zu besetzen:

Schulleiter/in	Besetzte Stellen	Frei werdende Stellen	männlich	weiblich	%
Grundschule	48	6	0	6	12,5 %
<b>Konrektor/in</b>					
Grundschule	40	0	0	0	0 %



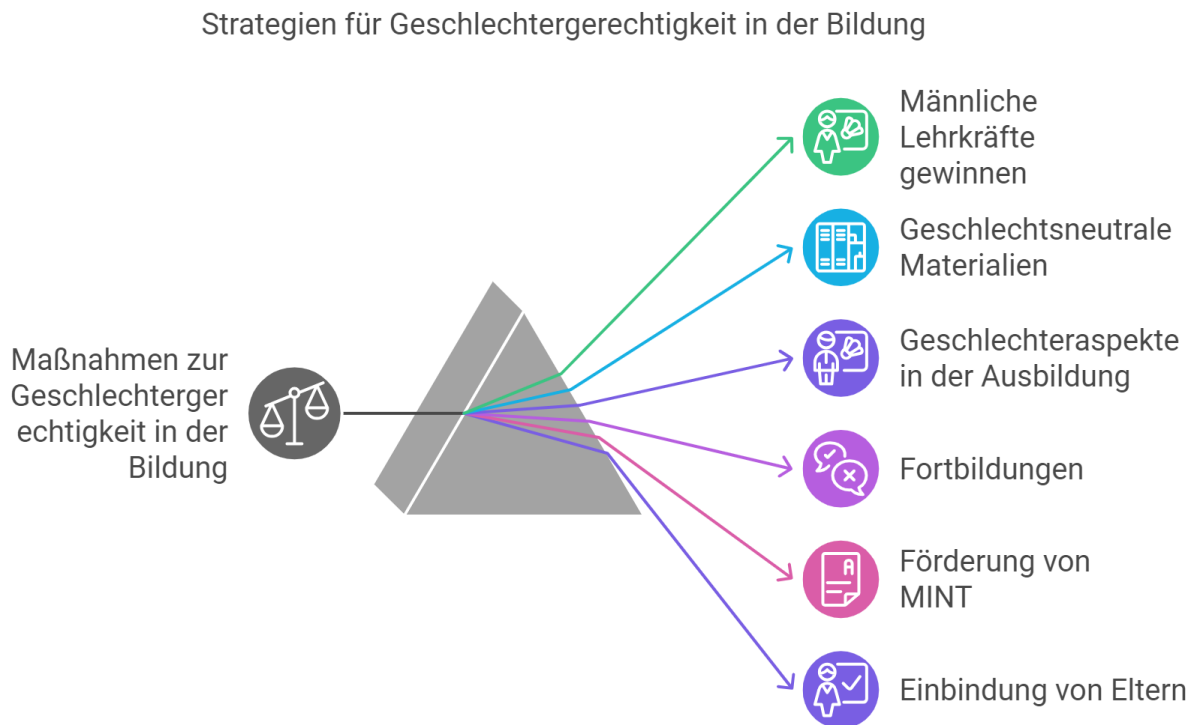
## **6. Bericht zum Frauenförderplan 2024 - 2029**

Mit den Maßnahmen zur Frauenförderung wurde im Grundschulbereich eine erfolgreiche Wirkung erzielt. So ist im Schulleitungsbereich der Frauenanteil konstant geblieben. Gleichwohl sollte auf weitere Fördermaßnahmen zur Erhöhung der Frauenquote in diesem Bereich nicht verzichtet werden.

In den Schulen wurden die Gleichstellungsbeauftragten verstärkt in Personalangelegenheiten eingebunden. Teilzeitkräfte erhielten Ausgleichsregelungen und Entlastungen, z. B. bei Pausenaufsichten und Klassenfahrten. Eine teilzeitgerechte Stundenplangestaltung hat sich mittlerweile in nahezu allen Grundschulen etabliert. Im Unterricht sind an zahlreichen Schulen Projekte, wie z. B. Computer-AGs, MINT nur für Mädchen, ... durchgeführt worden, die den Genderaspekt gezielt in den Mittelpunkt stellen.

Das Problem der deutlichen Unterrepräsentanz der männlichen Lehrkräfte im Grundschulbereich konnte bislang nicht gelöst werden. Die Zahl der männlichen Lehrkräfte, die eine Einstellung im Grundschulbereich anstreben, stagniert bzw. geht tendenziell eher noch weiter zurück. Dieses geht u. a. aus den im Schulamt eingereichten Bewerbungen für Vertretungsstellen hervor.

## 7. Maßnahmen



- Da in den Grundschulen die meisten Positionen von Frauen besetzt sind, rücken die Förderung und Unterstützung von Männern verstärkt in den Fokus. Möglichkeiten zur Erhöhung der Attraktivität des Grundschullehrerberufs müssen auf überregionaler Ebene diskutiert, ausgelotet und ggf. vereinbart werden.
- Auf Schulleitungstagungen wird der Gleichstellungsplan vorgestellt und diskutiert.
- In Fortbildungen sollte der Genderaspekt zukünftig noch systematischer berücksichtigt und konkretisiert werden. So könnten beispielsweise die Fortbildungsmodul im Bereich der MINT-Fächer die unterschiedlichen Vorerfahrungen und Interessen von Mädchen und Jungen intensiver als bisher aufgreifen. Die Schulen sollten angeregt werden, ihre Unterrichtsmaterialien auf die Wahrung des ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses sowohl bei den Thematiken als auch bei den darin vermittelten Rollenverteilungen zu überprüfen. Für den Unterrichtsbereich könnte das bedeuten:
  - Zusammenarbeit mit Vereinen oder Initiativen, die Diversität fördern, um Workshops oder Projekttag zu organisieren.
  - Genderneutrale Lehrmaterialien: Überarbeitung von Unterrichtsmaterialien, um geschlechterstereotype Rollenbilder zu vermeiden.

- Sensibilisierung der Lehrkräfte: Regelmäßige Fortbildungen zu Themen wie unbewussten Vorurteilen (Unconscious Bias) und interkultureller Kommunikation, Schulung in inklusivem Sprachgebrauch und Umgang mit Diversität.
- Förderung von MINT für alle Geschlechter: Einführung geschlechtsspezifischer oder gemischter AGs in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT), um stereotype Barrieren abzubauen.
- Berücksichtigung von Diversitätsaspekten bei der Zuweisung von Klassenarbeiten und -projekten.
- Schülervertretungen stärken: Ermutigung der Schüler, Themen der Diversität und Gleichstellung in die Schülervertretung (SV) einzubringen.
- Berücksichtigung von Elternperspektiven:
- Einbindung von Eltern in Diskussionen und Workshops zu Diversität und Gleichstellung, um die Zusammenarbeit zu fördern.
- Gezielte Ansprache von männlichen Lehrkräften: Entwicklung von Kampagnen zur Förderung des Lehrerberufs bei Männern, um die Unterrepräsentation männlicher Lehrkräfte zu reduzieren.
- Eine Vernetzung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen ist anzustreben.
- Schulinterne Konzepte/Teilzeitpapiere sollten kontinuierlich weiterentwickelt werden.
- Teilzeitkräfte sollten in Geschäftsverteilungsplänen berücksichtigt werden.

## **8. Evaluation und Fortschreibung**

Die statistischen Daten der Personalentwicklung werden vom Schulamt erhoben und ausgewertet. Der Maßnahmenkatalog ist zu überprüfen und ggf. zu ergänzen oder zu verändern.

Am Ende eines Jahres wird in Schulleitungskonferenzen und auf der Ebene der Schulaufsicht eine Bilanz gezogen zu folgenden Aspekten:

- Ergebnisse und Entwicklungen;
- Schwierigkeiten und Widerstände;
- Lösungsansätze.

Eine Fortschreibung des Frauenförderplans erfolgt nach fünf Jahren Gültigkeit.

Herausgeber: Schulamt für den Kreis Gütersloh  
Ansprechpartnerin: Wencke Nowitzki-Rolfsmeier | Tanja Ilić  
Telefon 05241 /85-1429 | 05209/70 40 84-10  
Stand: Oktober 2024