



**Regionales Landesamt
für Schule und Bildung
Hannover**

Gleichstellungsplan

gem. §§ 15, 16 Nds. Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

- **für die Besetzung von Funktionsstellen**
- **für die Einstellung von Lehrkräften und nichtlehrendem Personal**

**an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen und
Studienseminaren (für die, die Regionalen Landesämter für Schule
und Bildung die dienstrechtlichen Befugnisse haben)**

NGG

**Geltungszeitraum vom 01.01.2021 bis 31.12.2023
(Stichtag 30.09.2020)**



Inhalt

1.	Vorwort / Einleitende Bemerkung	3
1.1	Rechtsgrundlagen	4
1.2	Auswirkungen der BVerfG-Entscheidung zum dritten Geschlecht	5
1.3	Geltungsbereich	5
2.	Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur	6
2.1	Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen	6
2.2	Gesamtbetrachtung der Zahlen in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen (Schulformübergreifende IST-Analyse)	7
2.2.1	Personenzahl	7
2.2.2	Beschäftigungsvolumen	8
2.2.3	Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	9
2.2.4	Auswertung	9
2.3	Gesamtbetrachtung der Zahlen in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen (Schulformbezogene IST-Analyse)	11
2.3.1	Grundschulen (und mit Grundschulen kombinierte Schulen)	11
2.3.2	Förderschulen	12
2.3.3	Oberschulen	13
2.3.4	Hauptschulen	15
2.3.5	Realschulen	16
2.3.6	Gesamtschulen (IGS / KGS)	17
2.3.7	Gymnasien	19
2.3.8	Berufsbildende Schulen	20
2.3.9	Studienseminare	21
3.	Bestandsaufnahme frei werdender Stellen / Fluktuationsabschätzung	22
3.1	Feststellung der voraussichtlich frei werdenden Stellen	22
3.2	Analyse	23
4.	Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen	23
4.1	Verbindliche Festlegung von Zielquoten („vom-Hundert-Sätzen“)	23
4.2	Personelle und organisatorische Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben	24
4.3	Qualifizierungs-, Fortbildungs- und Fördermaßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben	27
5.	Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit	29
5.1	Dezernat 1 – Fachbereiche Lehrendes Personal und Nichtlehrendes Personal	29
5.2	Schulfachliche Dezernate 2, 3 und 4	29
	Anlagenverzeichnis	30
	Anlage 1 - Ist-Analyse und Ermittlung der Zielvorgabe (Stichtag: 30.09.2020)	
	Anlage 2 - Abschätzung neu zu besetzender Stellen	
	Anlage 3 - Evaluation der in Kapitel 4 und 5 aufgeführten Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit (Bezug Gleichstellungsplan: 01.01.2018 – 31.12.2020)	

In der Arbeitsgruppe zur Erstellung des vorliegenden Gleichstellungsplanes haben mitgewirkt:

Frau Liolios (Dez. 1P), Herr Beck (Dez. 1 P), Frau Röhrbein (Dez. 1 NP), Frau Kerls (Dez. 1 NP), Frau Garrelfs (Dez. 2 u. 4), Frau Ricklefs (Dez. 3), Frau Schroer (Gleichstellungsbeauftragte), Frau Rojas Castañeda (SBPR H)



1. Vorwort / Einleitende Bemerkung

Die Förderung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit ist eine Gemeinschaftsaufgabe, der sich alle Arbeitsbereiche und Organisationseinheiten der Regionalen Landesämter für Schule und Bildung (RLSB) verpflichtet sehen.

Das RLSB Hannover schreibt dem Verfassungsauftrag aus Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken, einen hohen Stellenwert zu. Gleichberechtigung und Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern sollen hier gelebte Realität sein. Aufgrund des demographischen Wandels und des zunehmenden Lehrkräftemangels ist es für eine erfolgreiche Personalplanung und -entwicklung unabdingbar, familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Bereits seit einigen Jahren ist die Gleichstellung von Frauen und Männern im RLSB Hannover (früher Nds. Landesschulbehörde – Regionalabteilung Hannover) fest verankert. Mit dem Gleichstellungsplan in Kombination mit geeigneten Maßnahmen der Personalentwicklung soll die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben weiter gefördert und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert werden.

Der hier vorliegende Gleichstellungsplan bietet Perspektiven sowie konkrete Ansatzpunkte zur Gleichstellung von weiblichen und männlichen Beschäftigten im Arbeitsleben und soll die Lebensumstände der Frauen ebenso wie die der Männer berücksichtigen. Frauen und Männer sollen die Möglichkeit haben, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, ohne dabei berufliche Nachteile in Kauf nehmen zu müssen. Die Bereitschaft männlicher Beschäftigter, die Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung in Anspruch zu nehmen, soll gestärkt und gefördert werden.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung in den niedersächsischen öffentlichen Verwaltungen (hier: in Schulen und Studienseminaren), und soll dazu beitragen, verfestigte Strukturen aufzubrechen und so zu optimieren, dass Frauen und Männer mittelfristig in allen Funktionen und Einkommensgruppen paritätisch vertreten sind. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Gleichwohl ist eine Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen gesellschaftspolitischen, beruflichen und sonstigen Zusammenhängen des alltäglichen Lebens nur möglich, wenn dieses Ziel selbstverständlicher Bestandteil unseres Alltagshandelns wird. Daher sind neben den Führungskräften auch alle Beschäftigten aufgefordert, an dieser Aufgabe aktiv mitzuwirken.

Für die Verwirklichung der genannten Ziele ist es sinnvoll und notwendig, der Gleichstellung von Frauen und Männern auch in sprachlicher Hinsicht Rechnung zu tragen, um damit der Vorbildfunktion, die das RLSB gegenüber Schulen und Studienseminaren in dieser Hinsicht einnimmt, gerecht zu werden. Daher ist es Ziel des RLSB Hannover, dass die Mitarbeitenden in ihrer internen und externen Kommunikation Sprache so verwenden, dass alle Geschlechter oder Identitäten gleichermaßen sichtbar und wertschätzend angesprochen werden.

Der Gleichstellungsplan benennt darüber hinaus nicht nur Ziele und Maßnahmen für den Abbau der Unterrepräsentanz des jeweiligen Geschlechts, sondern ebenso für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zudem stellt die vorliegende Fortschreibung des Gleichstellungsplans, angereichert durch Daten, Fakten und Analysen, rückblickend die Entwicklung der Stellenbesetzungssituation in den Jahren bis 2020 dar und gibt einen Überblick über weiterhin bestehende Differenzen. Die im vergangenen Gleichstellungsplan gesetzten Ziele werden evaluiert, die entwickelten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung dargestellt und auf Ihre Wirksamkeit überprüft.

Der Gleichstellungsplan gibt zudem einen Ausblick auf das gleichbleibende Ziel, den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts sowohl unter den Funktionsstelleninhaberinnen und -inhabern an den allgemein bildenden und berufsbildenden Schulen zu steigern als auch bei den Einstellungen von Lehrkräften an Grundschulen (und mit Grundschulen kombinierten Schulen), Realschulen,



Hauptschulen (und mit Hauptschulen kombinierten Schulen), Oberschulen und Förderschulen, die nach Feststellung des RLSB Hannover auf absehbare Zeit über weniger als 500 Lehrkräftesollstunden verfügen, und im Bereich des lehrenden- und nichtlehrenden Personals zu erhöhen, soweit die dienstrechtlichen Befugnisse bei der Niedersächsischen Landesschulbehörde liegen.

Ferner beansprucht dieser Gleichstellungsplan die Weiterführung der Maßnahmen zu sein, die in den jeweiligen Gleichstellungsplänen der Schulen im Bereich des RLSB Hannover zum Abbau von Unterrepräsentanz eines Geschlechts genannt werden. Denn in den Schulen werden die Weichen durch die Besetzung von Funktionsstellen gestellt, die als „Sprungbrett“ für die weitere berufliche Entwicklung anzusehen sind. Die Förderung von geeignetem Personal des unterrepräsentierten Geschlechts erfordert Maßnahmen der Schulen, des RLSB Hannover und in der Fortsetzung des Kultusministeriums.

1.1 Rechtsgrundlagen

Zahlreiche Grundlagen aus dem Europarecht, dem Bundesrecht und dem Landesrecht bilden das Fundament des Auftrags zur Gleichstellung von Frau und Mann

Bundes- und Europarecht:

- Vertrag von Lissabon (EU-Recht)
- Grundgesetz (GG), Art. 3 Abs. 2
- Allg. Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)
- ...

Landesrecht:

- Nds. Beamtengesetz (NBG)
- Nds. Schulgesetz (NSchG)
- Nds. Gleichberechtigungsgesetz (NGG)
- ...

„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“, lautet der Regelungsgehalt des Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes. Damit wird der Staat in die Pflicht genommen, Gleichberechtigung gesellschaftlich voranzutreiben.

Mit dem Nds. Gleichberechtigungsgesetz (NGG) soll der Verwirklichung dieses Grundrechtes Rechnung getragen werden. Es bildet die Grundlage für die Umsetzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes und den Handlungsrahmen für die Dienststellen. Ziel des Gesetzes ist es für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie ihnen eine gleiche Stellung innerhalb der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen. Um die Zielsetzung dieses Gesetzes zu erreichen,

- sind Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können,
- ist das Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen zu prägen und weibliche sowie männliche Sichtweisen und Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einzubeziehen,
- ist die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und sind gleiche berufliche Chancen herzustellen,
- sind Nachteile, die Frauen und Männer aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
- sind Frauen und Männer in den Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Zu dauerhaft gleichen Chancen im öffentlichen Dienst für beide Geschlechter wird man nur gelangen, wenn Rollenstereotype aufgebrochen werden und sich neben den Frauenrollen auch die Männerrollen



ändern. Deshalb verpflichtet das Gesetz die Dienststellen, auch auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Männern hinzuwirken.

1.2 Auswirkungen der BVerfG-Entscheidung zum dritten Geschlecht

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 10.10.2017 (BVerfG, Beschl. v. 10.10.2017, 1 BvR 2019/16) zum dritten Geschlecht festgestellt, dass Menschen, die weder eindeutig dem weiblichen noch eindeutig dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden können, ein Recht auf einen positiven Eintrag im Geburtenregister unter der Rubrik „Geschlecht“ haben. Diese Entscheidung wurde mit der Änderung des Personenstandsgesetzes vom 18.12.2018 (BGBL. I, S.2639) umgesetzt. Die Sichtweise des Nds. Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) ist ausgehend von einer generellen strukturellen Benachteiligung von Frauen auf die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern gerichtet. Zwischen diesen beiden Geschlechtern soll in den einzelnen Bereichen eine Parität erreicht werden. Die bedeutet für den Gleichstellungsplan, dass die Bestandaufnahme sowie die Zielvorgaben sich weiterhin auf die Situation von Frauen im Vergleich zu Männern beziehen.

Der Schutz von Bediensteten, die weder Frauen noch Männer sind, erfolgt innerhalb des Nds. Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) über die geschlechterunabhängig für alle Bediensteten auszulegenden Vorschriften sowie im Übrigen nach den Regelungen des Allg. Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Die derzeit nur auf Frauen und Männer bezogene Vorgabe stammt aus der Zeit des binären Geschlechteransatzes.

Das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes hat für die Erstellung des Gleichstellungsplanes auch insoweit praktische Auswirkungen, als sich statistischer Erläuterungsbedarf ergeben kann. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn die Gesamtbeschäftigtenzahl von der Anzahl der Frauen und Männer abweicht, weil Beschäftigte die Dienststelle über einen offenen oder diversen Geschlechtseintrag im Personenstandsregister informiert haben.

1.3 Geltungsbereich

Im Zuge der Auflösung der Nds. Landesschulbehörde (NLSchB) mit Ablauf des 30.11.2020 wurden zum 01.12.2020 als nachgeordnete Schulbehörden vier regionale Landesämter für Schule und Bildung (RLSB) in Braunschweig, Hannover, Lüneburg und Osnabrück konstituiert. Für das Personal, für das die dienstrechtlichen Befugnisse bei den RLSB liegen, erstellen diese jeweils in Eigenzuständigkeit einen Gleichstellungsplan. Der vorliegende Gleichstellungsplan bezieht sich auf die Einstellung von Lehrkräften und nichtlehrendem Personal und die Besetzung von Funktionsstellen an den allgemein bildenden Schulen, den berufsbildenden Schulen sowie den Studienseminaren, soweit die dienstrechtlichen Befugnisse beim RLSB Hannover liegen. Die Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes umfasst gem. § 15 Abs. 1 Satz 1 NGG drei Jahre; zum Ablauf ist ein neuer Plan zu erstellen.

Ergänzend sei noch angemerkt, dass in diesem Gleichstellungsplan entweder geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet werden, wohl wissend, dass damit das dritte Geschlecht bzw. Menschen mit einer queeren Geschlechtsidentität unberücksichtigt bleiben. „[...] „Dennoch ist das Recht der Menschen, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen, auf angemessene sprachliche Bezeichnung ein Anliegen, das sich auch in der geschriebenen Sprache abbilden soll.

Die Beobachtung der geschriebenen Sprache zeigt dazu derzeit neben verschiedenen grammatischen (generisches Maskulinum, Passivkonstruktionen usw.) verschiedene orthographische Ausdrucksmittel wie Unterstrich (Gender-Gap), Asterisk (Gender-Stern) oder den Zusatz männlich, weiblich, divers (m, w, d) nach dem generischen Maskulinum. Diese entsprechen in unterschiedlichem Umfang den Kriterien für geschlechtergerechte Schreibung“.

Die Entwicklung der geschlechtergerechten Schreibung steht noch am Anfang. Die Erprobungsphase verschiedener Bezeichnungen des dritten Geschlechts in den Ländern des deutschen Sprachraums verläuft derzeit zudem unterschiedlich schnell und intensiv. Diesen Prozess möchte der Rat für deutsche



Rechtschreibung durch vorzeitige Empfehlungen und Festlegungen nicht beeinflussen. Dabei wird es wie bisher auch in Zukunft in unterschiedlichen Gruppen und Gemeinschaften unterschiedliche Schreibweisen zur Darstellung der unterschiedlichen Geschlechter geben. Diese müssen nach Sicht des Rats für deutsche Rechtschreibung zur Kenntnis genommen und geprüft werden, da sie nicht jeweils für sich Allgemeingültigkeit und Verbindlichkeit für die geschriebene Sprache beanspruchen können. Nach dem oben Gesagten stellt die Verwendung des Gendersterns zum aktuellen Zeitpunkt keinen Rechtschreibfehler da.“ (Anfrage der Abgeordneten Dana Guth (AfD), eingegangen am 05.03.2020 - Drs. 18/6046; Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung der Landesregierung vom 30.03.2020.

Es sei zumindest an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass der vorliegende Gleichstellungsplan sich selbstverständlich Menschen jedweder Geschlechtsidentität verpflichtet sieht.

2. Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur

2.1 Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen

Der vorliegende Gleichstellungsplan bezieht sich auf die Einstellung von Lehrkräften und nichtlehrendem Personal und die Besetzung von Funktionsstellen an den allgemein bildenden Schulen, den berufsbildenden Schulen sowie den Studienseminaren, soweit die dienstrechtlichen Befugnisse beim RLSB Hannover liegen.

Mit der Änderung des Erlasses „Dienstrechtliche Befugnisse und sonstige personalrechtliche Aufgaben und Befugnisse sowie Zuständigkeiten nach dem Nds. Besoldungsgesetz“ vom 22.01.2018 (Nds. MBI. vom 31.01.2018) sind sowohl die dienstrechtlichen Befugnisse für das lehrende Personal als auch für das nichtlehrende Personal (päd. Mitarbeiter) im Zusammenhang mit außerunterrichtlichen Angeboten und zur Sicherstellung der Verlässlichkeit an Grundschulen, sowie für das Personal, das für Zwecke der Lernmittelausleihe beschäftigt wird, von den Grundschulen und von Schulen mit weniger als 500 Lehrkräfte-Sollstunden zum 01.03.2018 auf die NLSchB (seit 01.12.2020: RLSB) übergegangen.

In der Folge sind in den nachfolgenden Betrachtungen im Unterschied zum vorherigen Gleichstellungsplan an Grundschulen sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des lehrenden Personals und an den jeweiligen Schulformen (außer berufsbildende Schulen) sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des nichtlehrenden Personals enthalten, für die zum Zeitpunkt der Auswertung für den Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2018 - 2020 (Stichtag: 30.09.2017) die dienstrechtlichen Befugnisse noch bei den Schulen lagen.

Die diesem Gleichstellungsplan zugrunde gelegten Daten wurden durch eine Auswertung des rechnergestützten Personalmanagementverfahrens (PMV) gewonnen. Stichtag der vorliegenden Auswertung war der 30.09.2020. Grundlage ist das tatsächliche Beschäftigungsvolumen in den einzelnen Bereichen, so dass Teilzeitstellen zu Vollzeitstellen zusammengefasst wurden. Bereich im Sinne des NGG ist die Besoldungsgruppe bzw. Entgeltgruppe (schulformübergreifend) im Rahmen der dienstrechtlichen Befugnisse. Tarifbeschäftigte Lehrkräfte, die mit der Wahrnehmung der Aufgaben von Funktionsstellen beauftragt worden sind, sind gemäß der Bewertung des Dienstpostens der Tabelle für Beamtenbesoldung (A12+Z - A15+Z) entsprechend erfasst.

Darüber hinaus ergeben sich durch erfolgte Tarifierungsänderungen nachfolgende Änderungen bei der Darstellung der Entgeltgruppe:

- Zum 01.09.2019 erfolgte die Aufspaltung der bisherigen Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppe 9a und 9b. Das betroffene tarifbeschäftigte Personal wurde entsprechend übergeleitet.
- Zum 01.01.2020 sind die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst in die neue Entgelttabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst übergeleitet worden. Die Zuordnung zu den neuen Entgeltgruppen erfolgte automatisch bzw. bedurfte keines Antrages.



2.2 Gesamtbetrachtung der Zahlen in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen (Schulformübergreifende IST-Analyse)

2.2.1 Personenzahl

Im Bereich des RLSB Hannover sind zum Stichtag (30.09.2020) insgesamt 9.675 Lehrkräfte und nichtlehrendes Personal beschäftigt, die unter den vorliegenden Gleichstellungsplan fallen. Davon sind 85,40 % Frauen und 14,60 % Männer. Der Anteil des nichtlehrenden Personals liegt bei 2.952 Beschäftigten (87,16 % Frauen und 12,84 % Männer), der des lehrenden Personals bei 6.723 Beschäftigten (84,62 % Frauen und 15,38 % Männer).

Lehrendes Personal mit Funktionsstelle:

	GS		FÖS		OBS		HS		RS		GesS		Gym		BBS		StSem		Gesamt		Summe
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	
A15+Z	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	22	22	34	9	19	4	3	49	78	127
A15	0	2	7	2	6	14	1	1	8	4	70	57	126	186	96	96	5	2	319	364	683
A14+Z	3	2	13	15	25	15	3	3	6	13	0	0	0	0	0	0	4	1	54	49	103
A14	35	12	20	10	29	19	3	3	6	4	0	0	0	0	0	0	0	0	93	48	141
A13+Z	109	34	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	110	34	144
A13	181	34	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	183	35	218
A12+Z	99	16	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	16	116

Lehrendes Personal ohne Funktionsstelle:

	GS		FÖS		OBS		HS		RS		GesS		Gym		BBS		StSem		Gesamt		Summe
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	
A13	122	18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	122	18	140
A12	4406	339	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4406	339	4745
EG 13	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1	6
EG 12	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
EG 11	150	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	150	19	169
EG 10	82	27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	82	27	109
EG 9 b	13	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	6	19
EG 8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
EG 6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1

Nichtlehrendes Personal:

	GS		FÖS		OBS		HS		RS		GesS		Gym		BBS		StSem		Gesamt		Summe
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	
A7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
EG 9 b	20	7	122	29	11	4	4	1	1	1	16	8	2	3	0	0	0	0	176	53	229
EG 9 a	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
EG 8	4	0	197	31	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	203	31	234
EG 6	5	4	3	2	4	14	4	0	6	5	22	34	15	38	0	0	16	0	75	97	172
EG 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	2	12	2	14
EG 3	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	0	10
S 15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
S 11 b	62	16	1	0	36	9	12	12	5	5	39	16	5	3	0	0	0	0	160	61	221
S 9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
S 8 b	123	7	0	0	3	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	128	8	136
S 8 a	145	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	145	10	155
S 4	1651	115	5	0	0	1	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	1660	116	1776



2.2.2 Beschäftigungsvolumen

Das Beschäftigungsvolumen ist die jahresdurchschnittliche Beschäftigtenzahl in Vollzeitbeschäftigte umgerechnet.

BesGr./EG-Gr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen / Männern (Anteil < 45 %)	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.09.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz (IST)
A15+Z	127	48,36	78	38,6%	61,4%	38,3%	61,7%	Frauen	38,3%
A15	683	300,98	356,76	46,7%	53,3%	45,8%	54,2%	Keines	--
A14+Z	103	53,26	48,13	52,4%	47,6%	52,5%	47,5%	Keines	--
A14	141	84,54	47,6	66,0%	34,0%	64,0%	36,0%	Männer	36,0%
A13+Z	144	108,17	34	76,4%	23,6%	76,1%	23,9%	Männer	23,9%
A13	358	261,34	51,95	85,2%	14,8%	83,4%	16,6%	Männer	16,6%
A12+Z	116	91,79	15,59	86,2%	13,8%	85,5%	14,5%	Männer	14,5%
A12	4745	3217,02	318,76	92,9%	7,1%	91,0%	9,0%	Männer	9,0%
A 7	1	0,75	0	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	Männer	0,0%
EG 13	6	4,64	1	83,3%	16,7%	82,3%	17,7%	Männer	17,7%
EG 12	1	0,93	0	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	Männer	0,0%
EG 11	169	113,51	18,32	88,8%	11,2%	86,1%	13,9%	Männer	13,9%
EG 10	109	63,66	23,58	75,2%	24,8%	73,0%	27,0%	Männer	27,0%
EG 9b	248	149,71	52,99	76,2%	23,8%	73,9%	26,1%	Männer	26,1%
EG 9a	2	1,2	0	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	Männer	0,0%
EG 8	235	165,25	29,14	86,8%	13,2%	85,0%	15,0%	Männer	15,0%
EG 6	173	50,7	79,72	43,9%	56,1%	38,9%	61,1%	Frauen	38,9%
EG 5	14	8,78	1,38	85,7%	14,3%	86,4%	13,6%	Männer	13,6%
EG 3	10	0,73	0	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	Männer	0,0%
S 15	1	0	1	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	Frauen	0,0%
S 11 b	221	119,95	41,48	72,4%	27,6%	74,3%	25,7%	Männer	25,7%
S 9	1	1	0	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	Männer	0,0%
S 8 b	136	28	2,46	94,1%	5,9%	91,9%	8,1%	Männer	8,1%
S 8 a	155	28,38	2,07	93,5%	6,5%	93,2%	6,8%	Männer	6,8%
S 4	1776	348,65	17,74	93,5%	6,5%	95,2%	4,8%	Männer	4,8%

Grün: Werte haben sich im Vergleich zum Stichtag 2017 verbessert.

Rot: Werte haben sich im Vergleich zum Stichtag 2017 verschlechtert.

Eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts im Sinne des NGG liegt immer dann vor, wenn der Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen unter 45 % liegt.



2.2.3 Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Bei der Tabelle zur Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung wird deutlich, wie viele Personen (lehrendes und nichtlehrendes Personal) in Vollzeit oder Teilzeit arbeiten.

BesGr./EG-Gr.	Vollzeit- beschäftigung			Teilzeit- beschäftigung		
	Frauen	Männer	Σ	Frauen	Männer	Σ
A15+Z	47	78	125	2	0	2
A15	257	345	602	59	17	76
A14+Z	51	47	98	3	2	5
A14	77	47	124	11	1	12
A13+Z	107	34	141	3	0	3
A13	189	41	230	103	6	109
A12+Z	63	13	76	37	3	40
A12	1664	279	1943	2349	53	2402
A7	0	0	0	1	0	1
EG 13	4	1	5	1	0	1
EG 12	0	0	0	1	0	1
EG 11	58	18	76	88	1	89
EG 10	28	17	45	53	10	63
EG 9b	74	40	114	110	18	128
EG 9a	0	0	0	2	0	2
EG 8	87	24	111	114	7	121
EG 6	12	58	70	62	38	100
EG 5	4	1	5	8	1	9
EG 3	0	0	0	10	0	10
S 15	0	1	1	0	0	0
S 11 b	63	39	102	95	21	116
S 9	1	0	1	0	0	0
S 8 b	2	1	3	120	7	127
S 8 a	0	0	0	136	9	145
S 4	122	12	134	1486	100	1586

2.2.4 Auswertung

Im Rahmen der Gesamtbetrachtung kann als Ergebnis festgestellt werden, dass sowohl bei der Besetzung von Funktionsstellen als auch im Bereich des lehrenden und nichtlehrenden Personals Männer unterrepräsentiert sind.

In diesem Zusammenhang bleibt jedoch grundsätzlich festzuhalten, dass die Geschlechterverteilung in Bezug auf die Funktionsstellen im Bereich des lehrenden Personals nicht die Verteilung im Eingangsamts widerspiegelt. Männer sind im Vergleich zum Eingangsamts in allen Funktionsämtern stärker repräsentiert als Frauen. Darüber hinaus bleibt festzustellen, je höher das Amt ist, desto höher ist der Männeranteil. Dieses Ungleichgewicht findet im Gleichstellungsplan auf Grundlage des NGG § 3 Satz 3 keine Berücksichtigung.

Diese Problematik zeigt sich am deutlichsten bei der in diesem Gleichstellungsplan am höchsten betrachteten Funktionsstelle der Besoldungsgruppe A15+Z. Hier liegt der Frauenanteil bei 38,3%. Das Ziel der Gleichstellung in dieser Besoldungsgruppe rückt damit wieder weiter weg (2017: 43,10%). Bei den Funktionsstellen in der Besoldungsgruppe A15 und A14+Z konnte eine Parität der Geschlechter erzielt werden. Dagegen sind bei den Funktionsstellen der Besoldungsgruppen A14, A13+Z und A13 Männer deutlich unterrepräsentiert. Im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan lässt sich in diesen Besoldungsgruppen sogar ein prozentualer Anstieg des Anteils der Frauen feststellen. In der Besoldungsgruppe A12+Z sind Männer in Funktionsstellen am stärksten unterrepräsentiert, allerdings ist im



Vergleich zum Referenzjahr 2017 ihr Anteil um 3,60 % gestiegen. In der Gesamtbetrachtung für die Besoldungsgruppen A15+Z bis A12 ist anzumerken, dass sich die Tendenz der Überrepräsentanz von Funktionsstelleninhaberinnen verfestigt hat (2017: 56,41 %, 2019: 59,27 %).

Im Bereich des lehrenden Personals, das keine Funktion innehat, sind Männer in den Besoldungsgruppen A13 - A12 sowie in den Entgeltgruppen 13 - 9b unterrepräsentiert. Da diese Werte in der Erfassung 2019 erstmalig aufgeführt sind, liegen keine Referenzwerte vor, die vergleichende Aussagen ermöglichen.

Im Bereich des nichtlehrenden Personals zeigt sich insgesamt mit 87,16 % eine signifikante Überrepräsentanz von Frauen, die sich auch in den jeweiligen Entgeltgruppen widerspiegelt. Ausnahmen lassen sich lediglich in den Entgeltgruppen 6 und S15 finden, wo der Anteil an Männern überwiegt. Weiterhin setzen sich die Trendentwicklungen aus dem vorherigen Gleichstellungsplan fort: In der Entgeltgruppe 6 ist der Anteil an Frauen rückläufig (2017: 44,4 %, 2019: 38,9 %) und in der Entgeltgruppe 5 steigt der Anteil an Männern stetig an (2017: 10,3 %, 2019: 13,6 %). Insgesamt betrachtet hat sich die eingangs erwähnte Überrepräsentanz der Frauen im vorliegenden Gleichstellungsplan verstärkt (2017: 72,62 %, 2019: 87,16 %). Dabei gilt jedoch zu berücksichtigen, dass nun erheblich mehr Zahlenmaterial betrachtet und ausgewertet wird.

In Bezug auf die Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung ist bei den Funktionsstellen unverkennbar, dass der Anteil derer, die die Funktion in Vollzeitbeschäftigung ausübt, gegenüber dem Anteil, der die Funktion lediglich in Teilzeitbeschäftigung ausübt, deutlich überwiegt. Die Funktionsträgerinnen und -träger in den Besoldungsgruppen A15+Z bis A12+Z nehmen insgesamt nur sehr selten ihre Funktion in Teilzeit wahr. Dabei stechen insbesondere die Funktionen A15+Z und A13+Z hervor – hier liegt der Anteil an Teilzeitbeschäftigung bei sehr geringen 1,57 % bzw. 2,08 %. Zudem wird die Teilzeitbeschäftigung in diesen beiden Besoldungsgruppen ausschließlich nur von Frauen ausgeübt. Etwas höher liegt der Anteil an Teilzeitbeschäftigung bei den Besoldungsgruppen A14 und A15 – hier werden Werte von um die 10 % erreicht (A15: 11,19 %, A14: 8,51 %). Der höchste Anteil an Teilzeitbeschäftigung ist in den Funktionen A12+Z (34,48 %) bzw. A13 (30,45 %) zu verzeichnen. Bei den in Kapitel 2.2.4 abgebildeten Teilzeitbeschäftigungen ist einschränkend darauf hinzuweisen, dass der Teilzeitumfang nicht abgebildet ist.

Wie im gesamten Arbeitsfeld Schule nimmt die Arbeitsverdichtung in den Funktionsstellen drastisch zu. Die Schulleitungen müssen sich mit einer Vielzahl ständig hinzukommender Aufgaben auseinandersetzen. Es werden zudem viele pädagogische Entwicklungen (Schulprogrammarbeit, Inklusion, Digitalisierung, Erstellen von Curricula, Evaluationen, Zertifizierungen u.a.) sowie administrative Veränderungen (selbständige Schulen, Dokumentationen) gleichzeitig angestoßen, die häufig nur unzureichend entlastet werden.

Gerade Frauen, die zum großen Teil noch Familienarbeit zu leisten haben, sowie auch Männer in einer ähnlichen Situation sehen möglicherweise in diesen Arbeitsbedingungen einen Hinderungsgrund, sich um eine Funktionsstelle zu bewerben.

Die Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung ist beim lehrenden Personal, welches keine Funktion innehat, sehr unterschiedlich. Während in der Entgeltgruppe 13 fast ausschließlich in Vollzeit gearbeitet wird, überwiegt in den Entgeltgruppen 12 bis 10, wenn auch teils nur knapp, die Teilzeitbeschäftigung (EG 12: 100 %, EG 11: 52,66 %, EG 10: 57,80 %).

Im Bereich des nichtlehrenden Personals stellt Teilzeitbeschäftigung hingegen den Regelfall dar. Dies ist nicht weiter verwunderlich, als dass der hohe Teilzeitanteil in den Entgeltgruppen durch originäre Teilzeiten zu erklären ist. Während in den Entgeltgruppen 9a, 3 und S8a ausschließlich in Teilzeit gearbeitet wird, arbeitet das nichtlehrende Personal in den Entgeltgruppen S15 und S9 ausschließlich in Vollzeit. In den Entgeltgruppen 9b, 8, 6, 5 sowie S11b liegt die Teilzeitbeschäftigung im Bereich von 50 - 65 %, in den Entgeltgruppen S8b, S8a, S4 sogar deutlich höher (89 - 94 %).

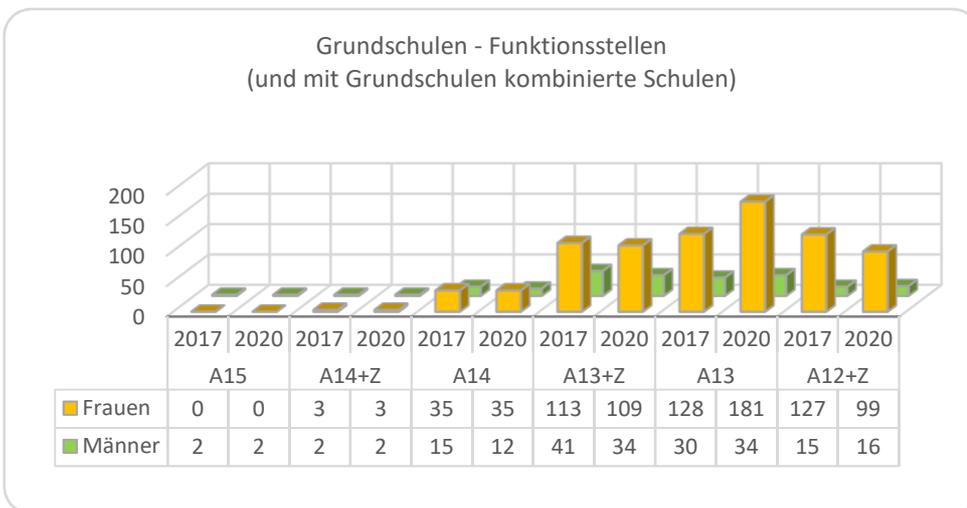


2.3 Gesamtbetrachtung der Zahlen in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen (Schulformbezogene IST-Analyse)

Die in Kapitel 2.2 herangezogenen Datensätze vermitteln einen schulformübergreifenden Gesamtüberblick über das lehrende und nichtlehrende Personal an Schulen und Studienseminaren. Um jedoch eine differenzierte Betrachtung der Unterrepräsentanzen und eine dezidierte Analyse ermöglichen zu können, ist es erforderlich, die einzelnen Schulformen eingedenk der zahlenmäßigen Entwicklung in den Vergleichsjahren 2018 - 2020 näher zu untersuchen. Dabei wird in den schulformspezifischen Diagrammen der Anteil der Geschlechter nach Personenzahl („Köpfen“) abgebildet.

2.3.1 Grundschulen (und mit Grundschulen kombinierte Schulen)

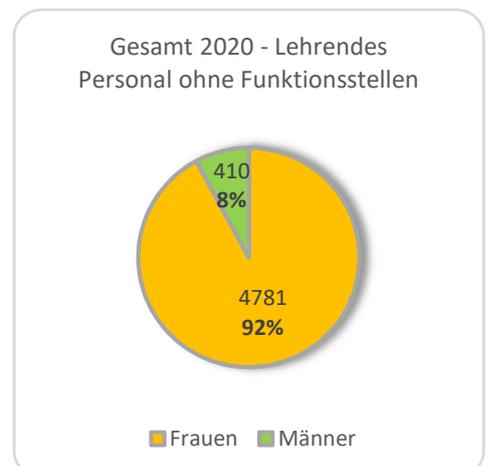
An den Grundschulen (und mit Grundschulen kombinierte Schulen) arbeiten derzeit insgesamt 7.900 Personen (lehrendes und nichtlehrendes Personal). Der Anteil der Frauen beträgt 7.230 Personen (91,52 %), der Anteil der Männer beträgt 670 Personen (8,48 %).



Die Funktionsstellen an dieser Schulform sind zu 81,02 % mit Frauen besetzt. Insgesamt sind Männer - wie auch schon die Jahre zuvor - deutlich unterrepräsentiert. Die Unterrepräsentanz ist im Betrachtungszeitraum zudem um knapp 2 % gestiegen. Ursächlich dafür könnte die besonders starke Anwahl des Studiengangs Lehramt an Grundschulen durch Frauen sein, denn vor allem für die weiblichen Studierenden des Lehramts an Grundschulen spielt die Freude an der Arbeit mit Kindern eine zentrale und größere Rolle als unter den Studierenden der anderen Lehrämter. Männer entscheiden sich daher womöglich rollenstereotypisch eher für die anderen Lehrämter.

Die weibliche Besetzung der Funktionsstellen wird besonders deutlich in den Funktionen A14 bis A12+Z (Frauenanteil A14: 74,47 %, A13+Z: 76,22 %, A13: 84,19 %, A12+Z: 86,09 %). Zum vorherigen Gleichstellungsplan sind in den Funktionen A14+Z und A15 keine Änderungen eingetreten; in der Funktion A15 sind noch immer keine Frauen vertreten. Hier besteht Handlungsbedarf. In der Funktion A12+Z wurden im Vergleich zum Referenzjahr 2017 deutlich weniger Stellen besetzt; in der Funktion A13 dafür deutlich mehr. Dieser Umstand ist liegt darin begründet, dass die Leitungen von Grundschulen, die zuvor in der Funktion A12+Z besoldet waren, seit 2019 höhere Dienstbezüge nach der Besoldungsstufe A13 erhalten.

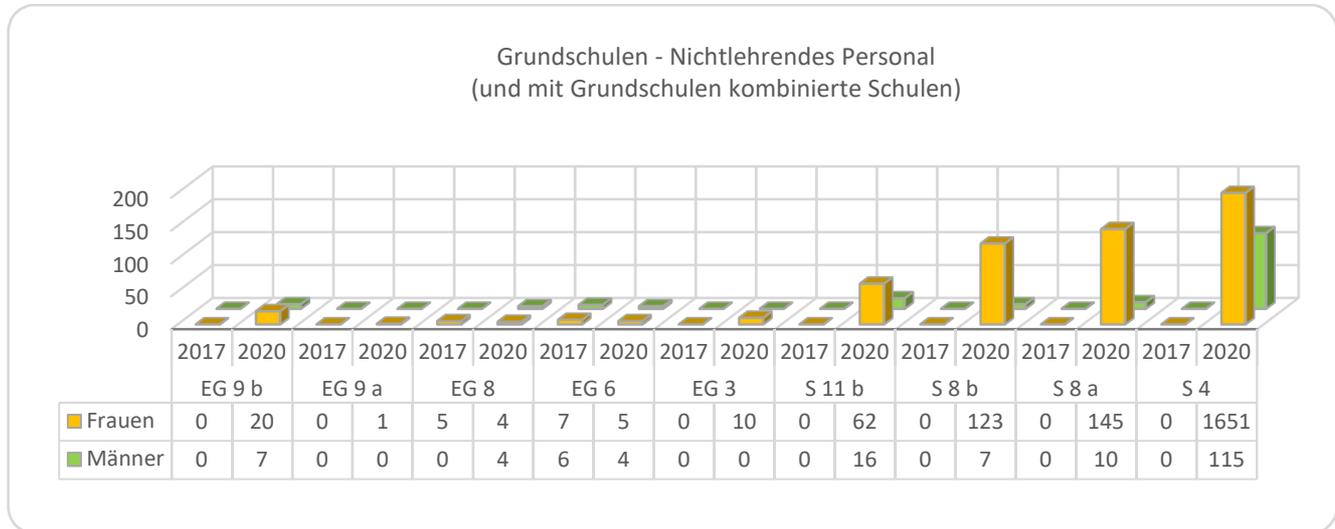
Im Bereich des lehrenden Personals, das keine Funktion innehat, sind Frauen in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen ausnahmslos überrepräsentiert. Insgesamt beläuft sich hier der





Männeranteil auf lediglich 7,90 %. Im Eingangsamt an Grundschulen (Lehrkraft A12) werden zu 92,86 % Frauen verbeamtet. Vergleichswerte aus dem vorherigen Gleichstellungsplan bestehen nicht, da die dienstrechtlichen Befugnisse zu diesem Zeitpunkt noch nicht beim RLSB Hannover lagen.

Durch die Änderung der dienstrechtlichen Befugnisse hat sich die Zahl der Stellen im Bereich des nichtlehrenden Personals deutlich erhöht. Mit Ausnahme der Entgeltgruppen 8 und 6 besteht nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer.



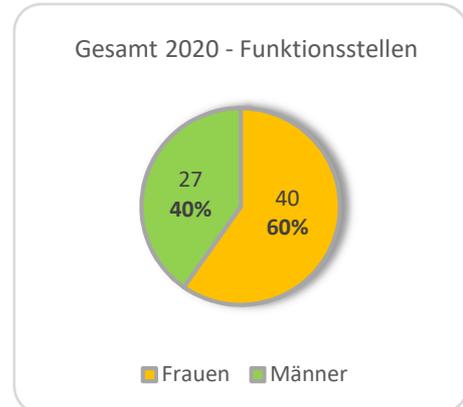
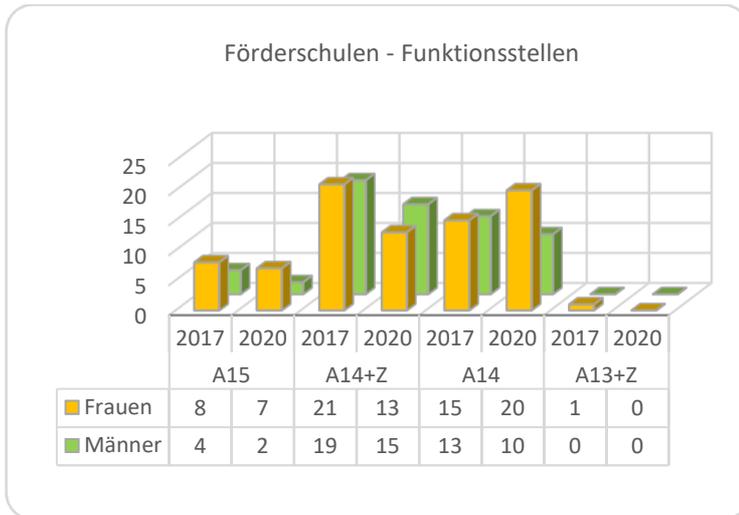
2.3.2 Förderschulen

Das Förderschulsystem ist durch die Verpflichtung zur Umsetzung des Auftrages zur Inklusion starken Veränderungsprozessen unterlegen. Dies wirkt sich auch auf die Personalstruktur und die Anzahl der Systeme aus. Im Zuge der Inklusion wurde eine Vielzahl an Förderschulen mit dem Schwerpunkt Lernen aufgelöst, so dass im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan insgesamt weniger Funktionsstellen ausgeschrieben wurden. Diese Stellen sind noch weitestgehend ausgeglichen zwischen Männern und Frauen verteilt; es besteht insgesamt keine deutliche Unter- bzw. Überrepräsentanz (Männeranteil: 40,30 %, Frauenanteil: 59,70 %).

In der Funktion A15 hat sich die im Referenzjahr 2017 vorliegende Unterrepräsentanz der Männer ausgeweitet (Männeranteil 2017: 33,33 %, 2020: 22,22 %). Bei der Geschlechterverteilung in der Funktion A14+Z herrscht wie bereits im Referenzjahr 2017 weitestgehend Parität (Frauenanteil: 46,43 %, Männeranteil: 53,57 %), während in der Funktion A14 die Frauen dominieren und sich eine Unterrepräsentanz der Männer entwickelt hat (2017: 46,42 %, 2020: 33,33 %). In der Funktion A13+Z gibt es keine Männer und lediglich eine Frau - insoweit ist die vorstehende Betrachtung nur bedingt

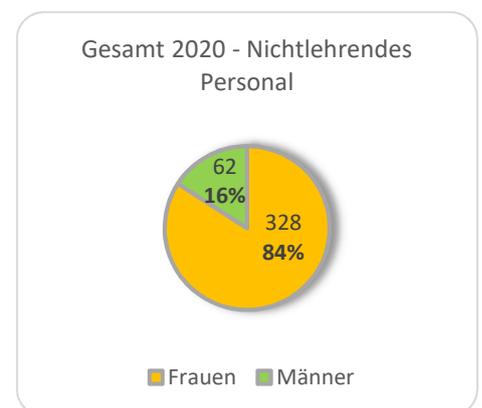
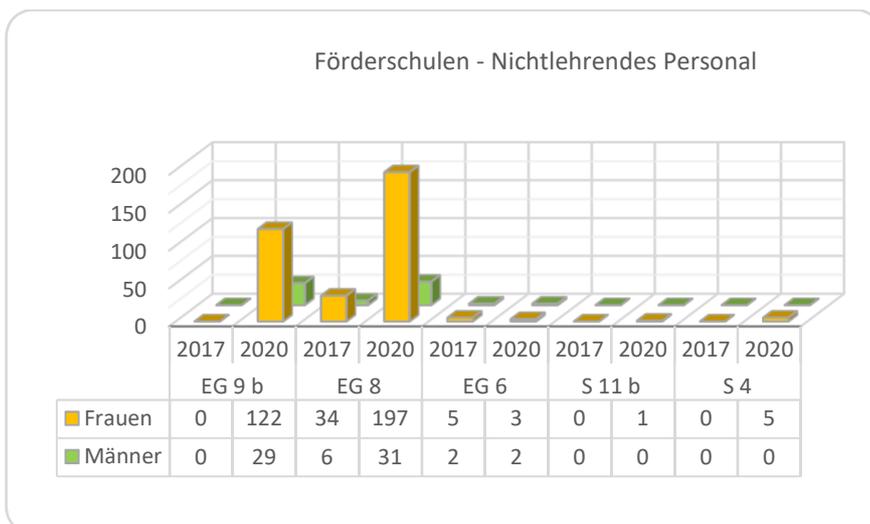


aussagekräftig, da bereits die Nachbesetzung nur einer Stelle deutliche Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis haben kann.



Die allgemeinen Bemühungen, Frauen und Männer zur Übernahme von Leitungsaufgaben zu motivieren, müssen sich aber ungeschmälert auch auf die Förderschulen erstrecken. Eine aufmerksame Beobachtung der Entwicklung, gerade in Systemen, die starken Veränderungsprozessen unterliegen, ist unabdingbar. Auch für die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit stellen Veränderungen in der Schullandschaft eine zusätzliche Schwierigkeit dar. Personalübergänge sind stark den Anforderungen der Sicherstellung der Unterrichtsversorgung unterworfen, die Anzahl an Abordnungen und Teilabordnungen nimmt tendenziell zu. In diesem Zusammenhang müssen die besonderen Bedürfnisse der Teilzeitbeschäftigten mit Betreuungspflichten weiterhin Beachtung finden.

Im Bereich des nichtlehrenden Personals hat sich die bereits im Referenzjahr 2017 vorherrschende signifikante Überrepräsentanz von Frauen verfestigt. Insgesamt wird hier erneut ein Gesamtanteil an Frauen von 84 % erreicht. In der Entgeltgruppe 9b beträgt der Frauenanteil 80,79 %; in der Entgeltgruppe 8 erreicht der Frauenanteil sogar 86,40 %.

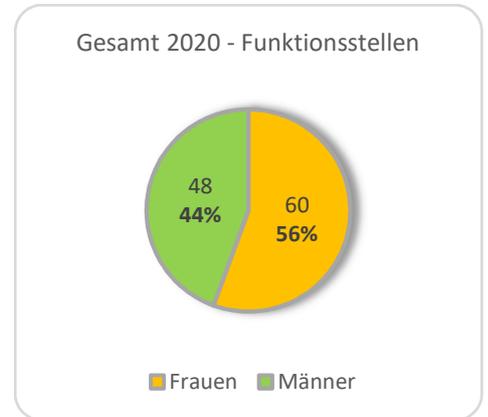
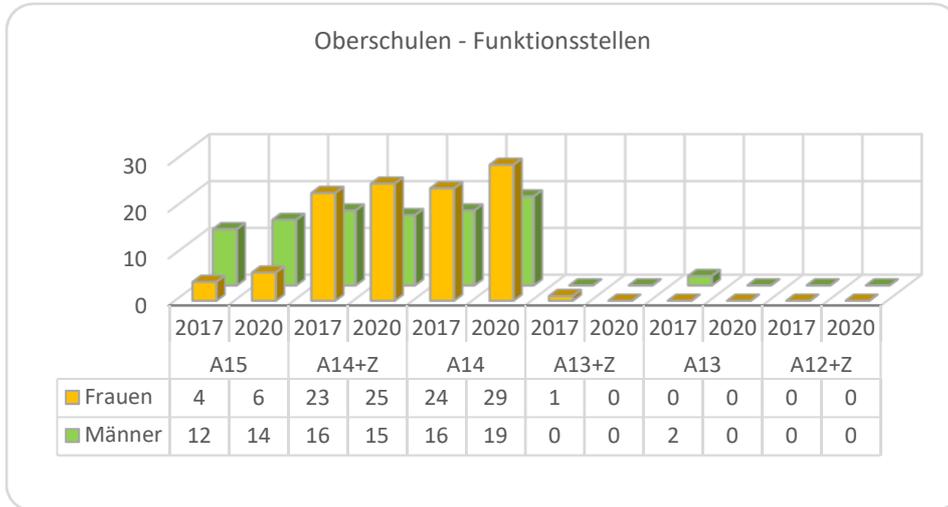


2.3.3 Oberschulen

Seit Errichtung der ersten Oberschulen zum 01.08.2011 werden an dieser Schulform kontinuierlich Stellen ausgeschrieben. An den Oberschulen sind derzeit insgesamt 1.853 Personen (lehrendes und



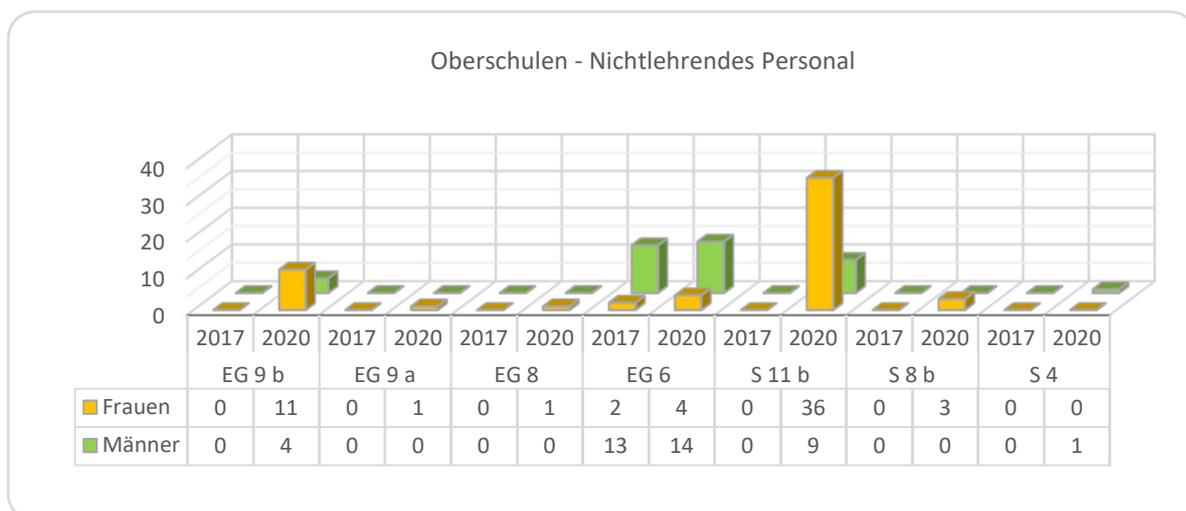
nichtlehrendes Personal) beschäftigt. Der Anteil der Frauen beträgt 1.292 Personen (69,72 %), der Anteil der Männer beträgt 561 Personen (30,28 %). Im Vergleich zum Referenzjahr 2017 wurden 10 % mehr Stellen besetzt. Die im Rahmen des vorliegenden Gleichstellungsplanes zu betrachtenden Funktionsstellen an Oberschulen sind noch weitestgehend ausgeglichen zwischen Männern und Frauen verteilt; es besteht insgesamt keine deutliche Unter- bzw. Überrepräsentanz (Männeranteil: 44,46 %, Frauenanteil: 55,56 %).



Bei den höherwertigen Funktionsstellen überwiegt deutlich der Anteil an Männern. In der Funktion A15 hat sich die im Referenzjahr 2017 bereits vorliegende Unterrepräsentanz der Frauen noch etwas verstärkt (Männeranteil 2017: 25,00 %, 2020: 30,00%). Eine Verbesserung konnte in den letzten Jahren nicht erzielt werden.

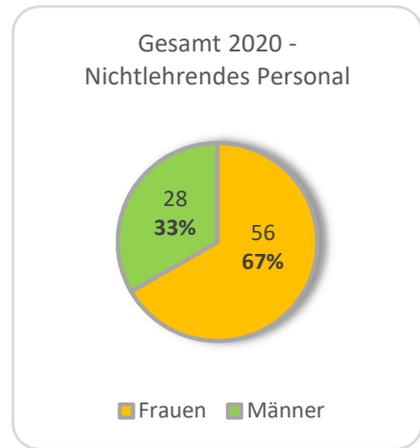
Hingegen hat sich im Bereich der Funktionsstellen A14+Z und A14 die einstige Unterrepräsentanz der Frauen zu einer Unterrepräsentanz der Männer entwickelt. Dies könnte womöglich darin begründet sein, dass sich Frauen eher auf Stellen für die Didaktische Leitung oder als Konrektorin bewerben. Die künftigen Jahre werden zeigen, ob die Funktionsstelle der didaktischen Leitung ggf. als „Sprungbrett“ fungiert und Einfluss auf die Besetzung höherwertiger Leitungsfunktionsstellen hat.

Im Bereich des nichtlehrenden Personals ist an Oberschulen insgesamt eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer festzustellen (Männeranteil: 33,33 %, Frauenanteil: 66,67 %). Allerdings ist in der Entgeltgruppe 6 weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen (22,22 %) zu erkennen.





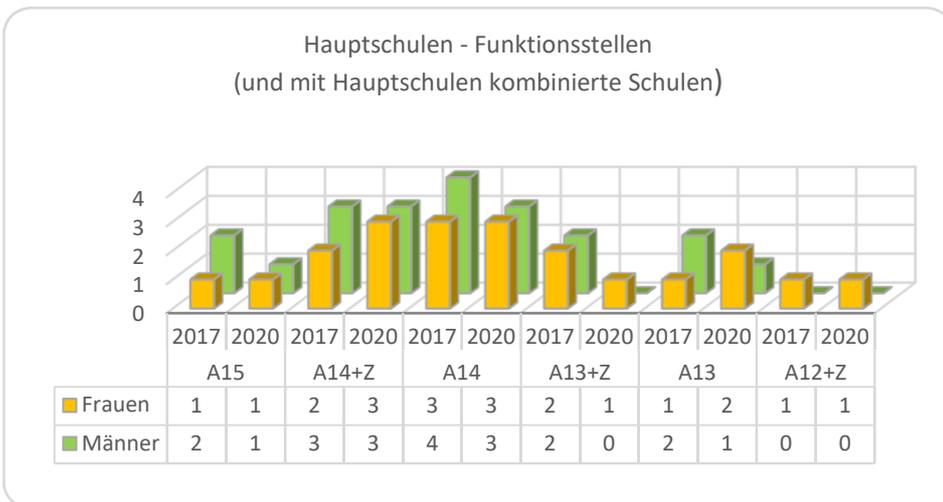
Es handelt sich dabei um die Position des Schulassistenten. Die überwiegend männliche Besetzung der Schulassistentenstellen könnte möglicherweise auf die technische Ausrichtung dieser Tätigkeit zurückzuführen sein. Hingegen ist in den Entgeltgruppen 9b und S11b eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen (73,33 % bzw. 80.00 %) festzustellen. In diesen Entgeltgruppen sind pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. sozialpädagogische Fachkräfte, beides Personengruppen mit einer pädagogisch-didaktischen Ausbildung, eingruppiert.



2.3.4 Hauptschulen (und mit Hauptschulen kombinierte Schulen)

An den Hauptschulen (und mit Hauptschulen kombinierte Schulen) sind derzeit insgesamt 526 Personen (lehrendes und nichtlehrendes Personal) beschäftigt. Der Anteil der Frauen beträgt 355 Personen (67,49 %), der Anteil der Männer beträgt 171 Personen (32,51 %). Die im Rahmen des vorliegenden Gleichstellungsplanes zu betrachtenden Funktionsstellen an Hauptschulen (und mit Hauptschulen kombinierte Schulen) belaufen sich auf insgesamt nur noch 19 Stellen. Durch Neugründungen von Oberschulen und Gesamtschulen hat sich die Anzahl an Hauptschulen (und mit Hauptschulen kombinierte Schulen) deutlich reduziert, so dass insgesamt nur noch sehr wenige Funktionsstellen neu ausgeschrieben werden.

Bei den Funktionsstellen der Besoldungsgruppen A15, A14+Z und A14 ist das Verhältnis der Geschlechter ausgeglichen, während bei den Besoldungsgruppen A13+Z und abwärts eine deutliche Unterrepräsentanz von Männern besteht (A13+Z: 0 %, A13: 33,33 %, A12+Z: 0 %). Wegen der geringen Anzahl an Stellen ist die vorstehende Betrachtung jedoch nur bedingt aussagekräftig, da bereits die Nachbesetzung nur einer Stelle deutliche Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis haben kann.



Die Auswertung der Daten lässt insgesamt erkennen, dass im Bereich der Hauptschulen (und mit Hauptschulen kombinierte Schulen) bei Motivation zur Bewerbung das Ziel, Frauen und Männer gleichermaßen in Führungsposition zu bringen, grds. erreicht werden kann. Eine Prognose in Bezug auf die zukünftige Entwicklung wird aber in diesem Bereich ebenfalls durch die schulorganisatorischen Veränderungsprozesse erschwert. Ein großer Teil der Hauptschulen (und mit Hauptschulen kombinierte Schulen) befindet sich in Auflösung und das Lehrpersonal ist von umfangreichen Personalverschiebungen betroffen. Dieses wirkt sich auch auf die Ausschreibung und Besetzung von Funktions-

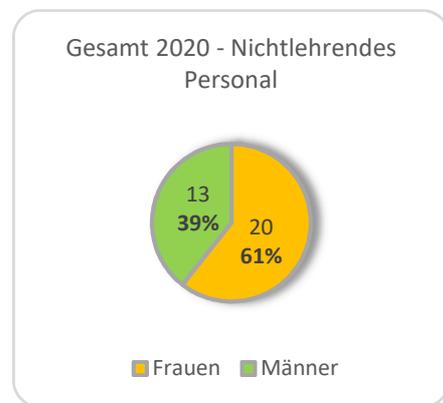
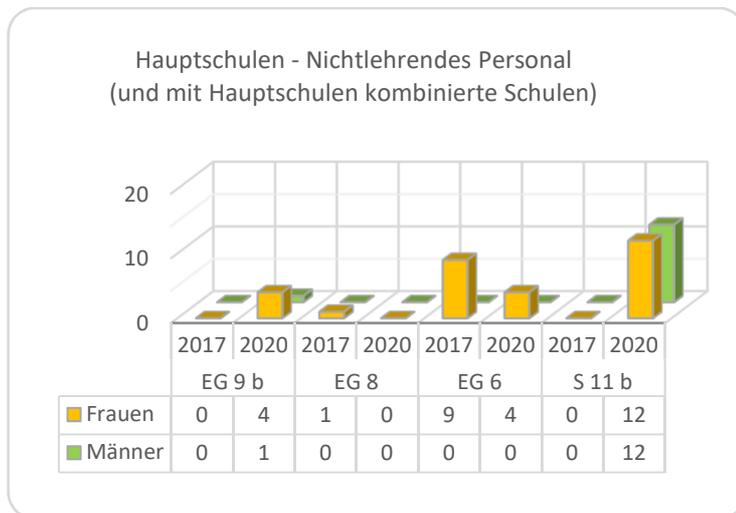


stellen aus. Das Entwicklungspotenzial von Frauen und Männer innerhalb der Schulform Hauptschule ist dadurch entsprechend eingeschränkt. Es wird darauf ankommen, Frauen und Männer im Rahmen des laufenden Umstrukturierungsprozesses zu motivieren, sich auch auf Stellen an aufbauenden oder bestehenden Schulen anderer Schulformen zu bewerben.

In diesem Zusammenhang sind auch an der Schulform Hauptschule (und mit Hauptschulen kombinierte Schulformen) die Belange der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte im Besonderen in den Blick zu nehmen.

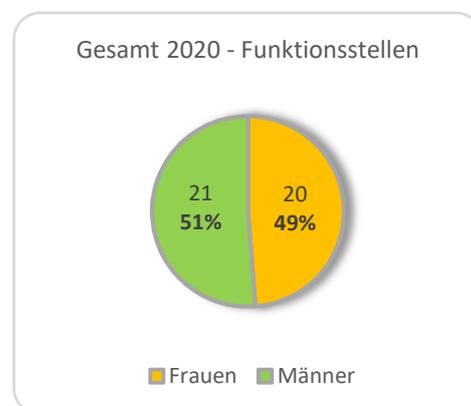
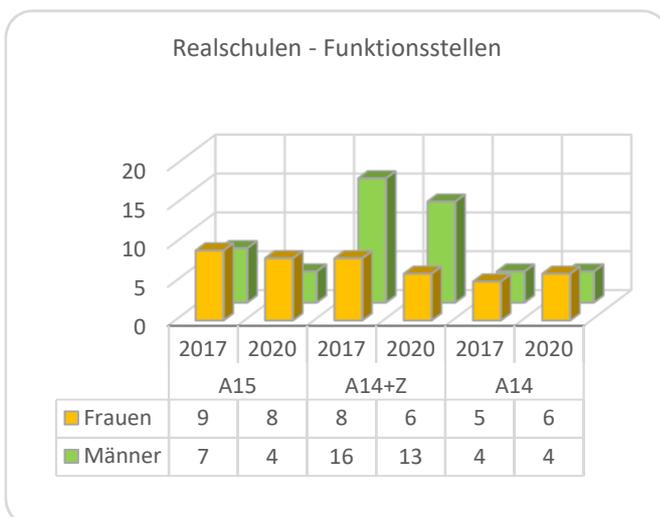
Beim nichtlehrenden Personal sind in der Entgeltgruppe S11b gleich viele Stellen durch Frauen und Männern besetzt – hier besteht eine Geschlechterparität. Wie schon im vorherigen Gleichstellungsplan sind in der Entgeltgruppe 6 nur Frauen vertreten. Auch in der Entgeltgruppe 9b besteht eine erhebliche Unterrepräsentanz von Männern (Männeranteil: 20,00 %, Frauenanteil: 80,00 %).

Aufgrund der geringen Zahlen ist vorstehende Betrachtung jedoch nur bedingt aussagekräftig, da bereits die Nachbesetzung nur einer Stelle deutliche Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis haben kann.



2.3.5 Realschulen

Im Bereich der Realschulen zeigt sich bei den Funktionsstellen insgesamt nahezu eine Geschlechterparität. Die im vorherigen Gleichstellungsplan vorherrschende Unterrepräsentanz der Frauen konnte über die Jahre hinweg abgebaut werden.



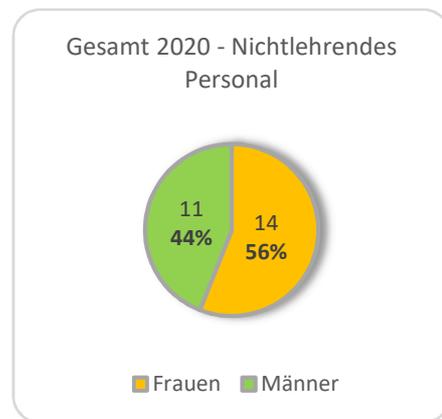
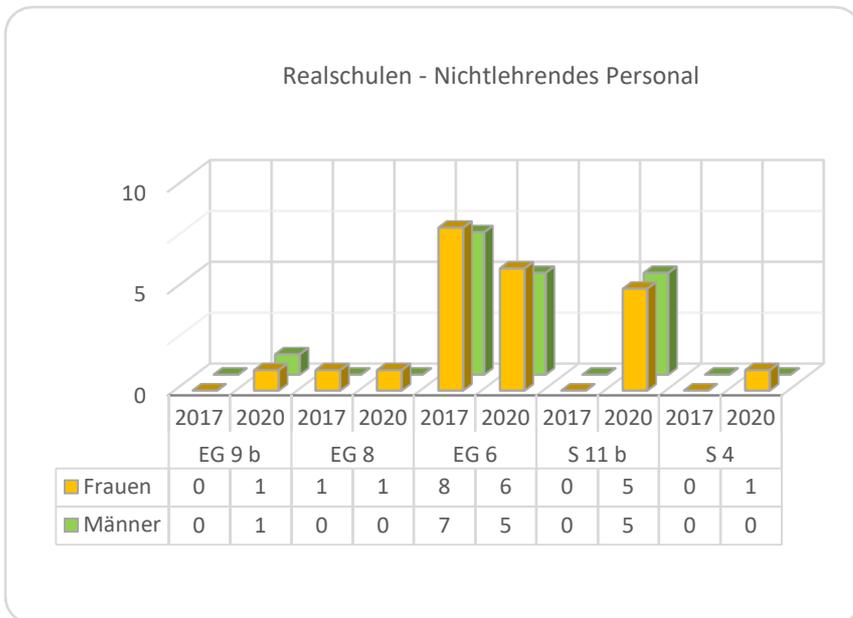


In der Funktion A15 hat sich die im Referenzjahr 2017 vorliegende Unterrepräsentanz der Männer ausgeweitet (Männeranteil 2017: 43,75 %, 2020: 33,33 %). Bei der Geschlechterverteilung in der Funktion A14+Z dominieren nach wie vor deutlich die Männer (68,42 %), während in der Funktion A14 ein kontinuierlicher Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen ist (2011: 33,33 %, 2014: 44,44 %, 2017: 55,56 %, 2020: 60,00 %). Durch Neugründungen von Oberschulen und Gesamtschulen hat sich die Anzahl an Realschulen spürbar reduziert, so dass insgesamt weniger Funktionsstellen neu ausgeschrieben werden.

Die Auswertung der Daten lässt insgesamt erkennen, dass im Bereich der Realschulen grundsätzlich bei Motivation zur Bewerbung das Ziel, Frauen und Männer gleichermaßen in Führungsposition zu bringen, nahezu erreicht ist bzw. erreicht werden kann. Eine Prognose in Bezug auf die zukünftige Entwicklung wird aber in diesem Bereich ebenfalls durch die schulorganisatorischen Veränderungsprozesse erschwert. Ein großer Teil der Realschulen befindet sich in Auflösung und das Lehrpersonal ist von umfangreichen Personalverschiebungen betroffen. Dieses wirkt sich auch auf die Ausschreibung und Besetzung von Funktionsstellen aus. Das Entwicklungspotenzial von Frauen und Männern innerhalb der Schulform Realschule ist dadurch entsprechend eingeschränkt. Es wird darauf ankommen, Frauen und Männer im Rahmen des laufenden Umstrukturierungsprozesses zu motivieren, sich auch auf Stellen an aufbauenden oder bestehenden Schulen anderer Schulformen zu bewerben.

In diesem Zusammenhang sind auch an der Schulform Realschule die Belange der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte im Besonderen in den Blick zu nehmen.

Beim nichtlehrenden Personal bestehen insgesamt keine Unterrepräsentanzen. Während die Stellen in den Entgeltgruppen 6 und S11b nahezu geschlechterparitätisch besetzt sind, sind in der Entgeltgruppen 8 und S4 nur jeweils eine Frau vertreten. Aufgrund der geringen Zahlen ist vorstehende Betrachtung jedoch nur bedingt aussagekräftig, da bereits die Nachbesetzung nur einer Stelle deutliche Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis haben kann.



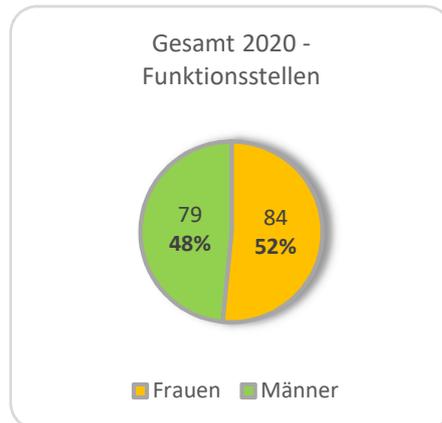
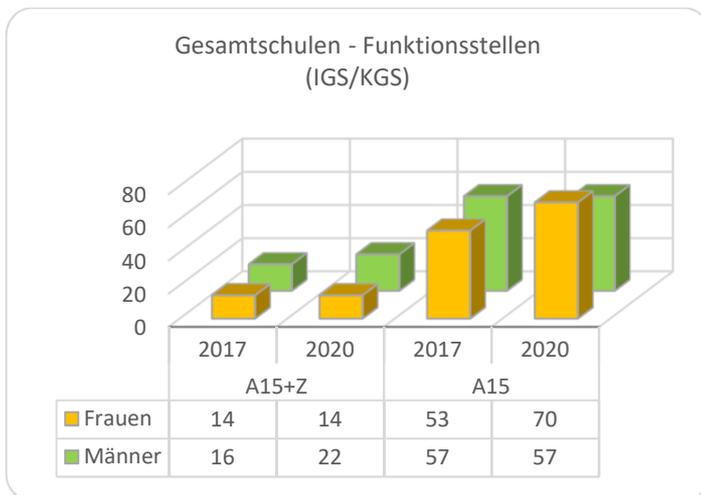
2.3.6 Gesamtschulen (IGS / KGS)

An den Gesamtschulen sind derzeit insgesamt 2.849 Personen (lehrendes und nichtlehrendes Personal) beschäftigt. Der Anteil der Frauen beträgt 1.891 Personen (66,37 %), der Anteil der Männer beträgt 958 Personen (33,62 %). Dieses Geschlechterverhältnis spiegelt sich in den Funktionsstellen gesamt betrachtet allerdings nicht wieder (Männeranteil: 48,47 %, Frauenanteil: 51,53 %). Zum Stichtag der letzten Erhebung im Referenzjahr 2017 hatte bei den zu besetzenden A15- bzw. A15+Z-Stellen nahezu

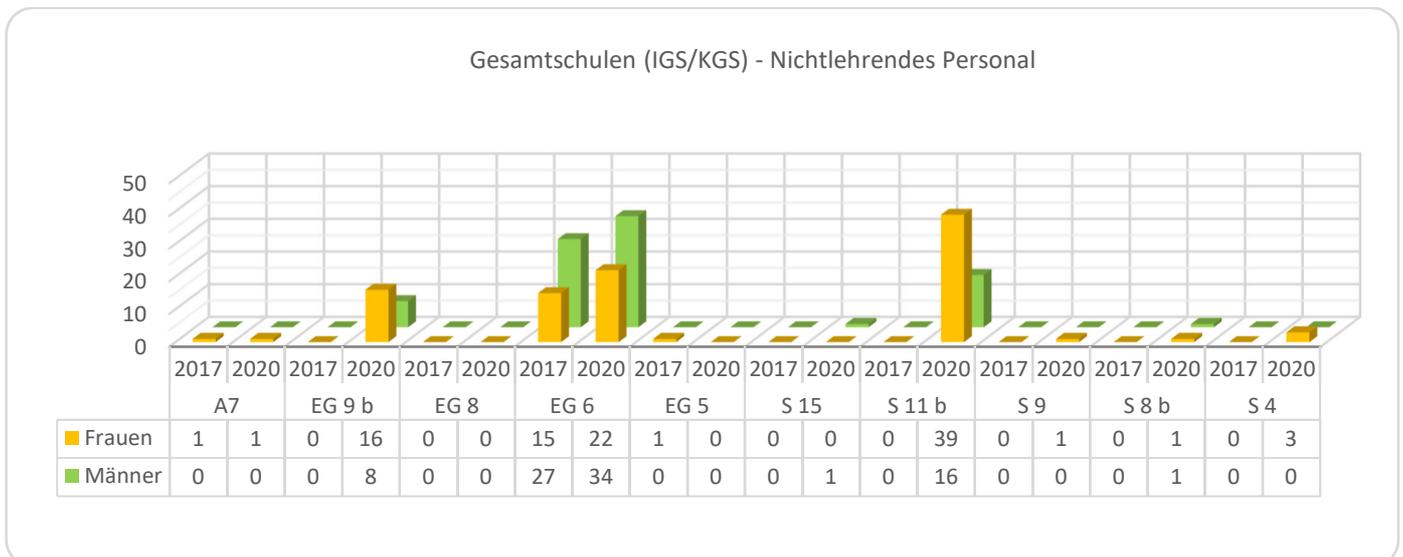


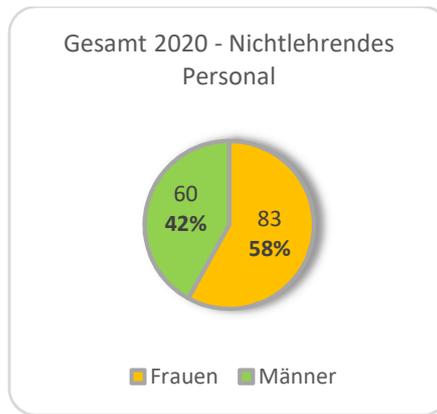
eine Geschlechterparität vorgelegen. Zuvor war eine große Unterrepräsentanz der Frauen zu verzeichnen.

In der Funktion A15+Z ist der Anteil an Frauen zwar zahlenmäßig konstant geblieben, allerdings stieg der Männeranteil ggü. dem vorherigen Vergleichszeitraum von 53,33 % auf 61,11 % (+7,78 %) an, was wiederum eine leichte Unterrepräsentanz der Frauen (38,89 %) und die damit verbundene Abkehr von der geschlechterparitätischen Besetzungstendenz der Funktion A15+Z zur Folge hat. Ein nahezu identisches Bild bietet sich in der Funktion A15, wobei hier der Anteil an Männern zahlenmäßig konstant geblieben ist. Mit einem Frauenanteil von 55,12 (+6,94 % ggü. dem vorherigem Vergleichszeitraum) wird die Geschlechterparität knapp verfehlt (Männeranteil: 44,88 %, Frauenanteil: 55,12 %).



Beim nichtlehrenden Personal hat sich der Anteil der Stellen, die unter den vorliegenden Gleichstellungsplan fallen, von 44 (Stichtag 2017) auf 143 (Stichtag 2020) durch die Übertragung der dienstrechtlichen Befugnisse deutlich erhöht. Allerdings ist in der Entgeltgruppe 6 weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen (39,29 %) zu verzeichnen. Es handelt sich gemeinhin um die Position der Schulassistentin bzw. des Schulassistenten. Die überwiegend männliche Besetzung der Schulassistentenstellen könnte möglicherweise auf die technische Ausrichtung dieser Tätigkeit zurückzuführen sein. Hingegen ist in den Entgeltgruppen 9b und S11b eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen (66,67 % bzw. 70,91 %) festzustellen. In diesen Entgeltgruppen sind pädagogische Mitarbeiter bzw. sozialpädagogische Fachkräfte, mithin beides Personengruppen mit einer pädagogisch-didaktischen Ausbildung, eingruppiert. Insgesamt betrachtet ist das Verhältnis von Frauen und Männern (58,04 % zu 41,96 %) noch weitgehend ausgeglichen.



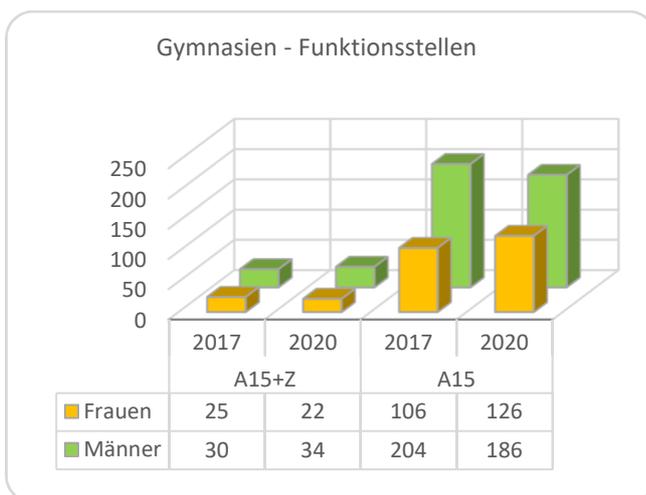


2.3.7 Gymnasien

An Gymnasien sind aktuell insgesamt 4.964 Personen (lehrendes und nichtlehrendes Personal) beschäftigt. Der Anteil der Frauen beträgt 60,33 % (2.995 Personen), der Anteil der Männer beträgt 39,66 % (1.969 Personen). Bei Betrachtung der Funktionsstellen erhält man ein deutlich konträres Bild. In den Funktionsstellen an den Gymnasien bleiben Frauen weiterhin unterrepräsentiert, obwohl sie - wie eingangs erwähnt - den überwiegenden Anteil an Personen an den Gymnasien ausmachen.

Während im Referenzjahr 2017 der Frauenanteil in der Funktion A15+Z mit 45,45 % gegenüber 54,55 % dem Männeranteil unterrepräsentiert vertreten war, lässt sich eine wesentliche Abweichung im Zahlenmaterial von 2020 feststellen. In der Funktion A15+Z sind nun lediglich 39,29 % Frauen gegenüber 60,71 % Männern vertreten. Im Verhältnis lässt sich eine Steigerung von 12,34 % der Unterrepräsentanz der Frauen in der Funktion A15+Z ablesen. Hier besteht Entwicklungsbedarf.

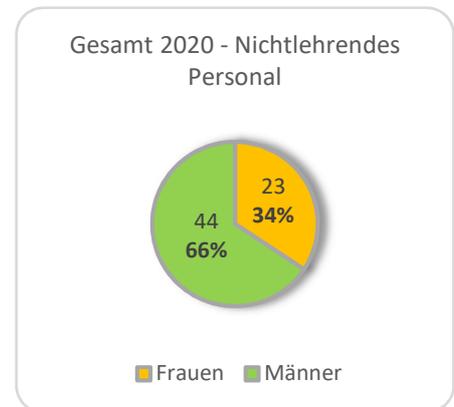
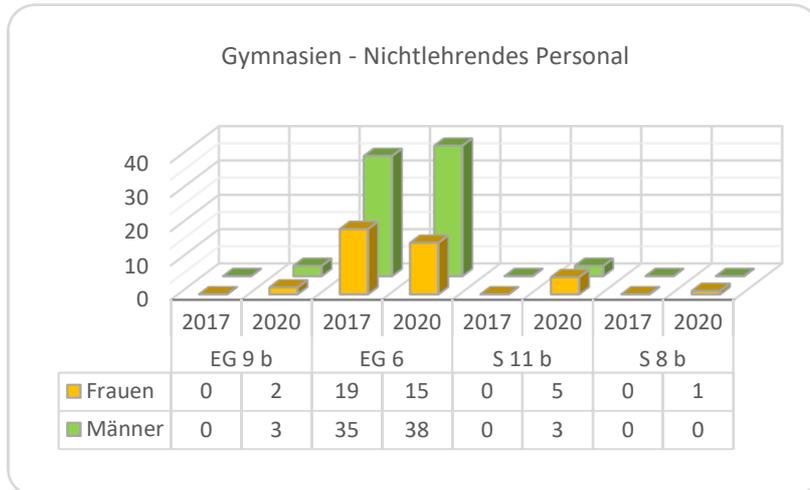
Ein gegenläufiger Trend lässt sich in der Funktion A15 ablesen. Hier setzt sich der in der Betrachtung der letzten Jahre erkennbare Anstieg des Frauenanteils unvermindert weiter fort. Während der Frauenanteil im Referenzjahr 2017 noch 34,19 % betrug und der Männeranteil bei 65,81 % lag, ist nun ein Wert von 40,38 % (Frauenanteil) bzw. 59,62 % (Männeranteil) erreicht. Die Differenz ist von 31,62 % auf 19,24 % gesunken.



Die Funktionsstellen an Gymnasien sind insgesamt deutlich seltener mit Frauen als mit Männern besetzt. Der Aufgabenkatalog von Funktionsstellen ist mit zunehmender Eigenverantwortlichkeit der Gymnasien umfangreicher geworden. Die Aufgaben sind zudem meist nicht teilbar. Dies führt möglicherweise dann ggf. auch dazu, dass sich Lehrkräfte in Teilzeit seltener auf Funktionsstellen bewerben. Der Blick auf die Auswertung der Funktion A15 an Gymnasien zeigt jedoch, dass immer dort, wo sich Frauen auf ausgeschriebene Funktionsstellen bewerben, sie auch gute Chancen auf



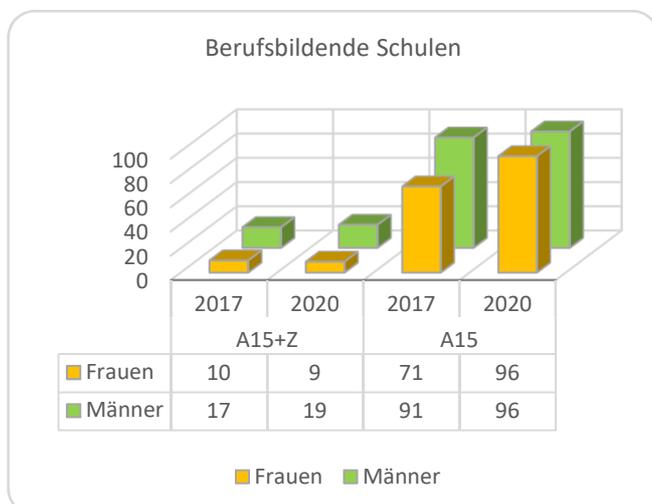
Beförderung haben. Dies lässt auf eine gute Qualifikation und hohe Motivation schließen. Ziel muss es also auch im Bereich der Gymnasien sein, die Motivation weiblicher Lehrkräfte, Beförderungssämter anzustreben, weiterhin zu fördern und zu unterstützen.



Im Bereich des nichtlehrenden Personals ist an Gymnasien eine deutliche Entwicklung zur Unterrepräsentanz der Frauen festzustellen (2011: 47 %, 2017: 36 %, 2020: 34 %). In der Entgeltgruppe 6 wird die Unterrepräsentanz besonders deutlich: Während der Frauenanteil im Referenzjahr 2017 noch bei 35,19 % lag und der Männeranteil 64,81 % betrug, ist nun ein Wert von 28,30 % (Frauenanteil) bzw. 71,70 % (Männeranteil) ersichtlich. Die Differenz ist von 29,62 % auf 43,40 % angestiegen. Es handelt sich größtenteils um die Position des Schulassistenten. Die überwiegend männliche Besetzung der Schulassistentenstellen könnte möglicherweise auf die technische Ausrichtung dieser Tätigkeit zurückzuführen sein.

2.3.8 Berufsbildende Schulen

An den berufsbildenden Schulen sind derzeit insgesamt 2.799 Personen (lehrendes und nichtlehrendes Personal) beschäftigt. Der Anteil der Frauen beträgt 1.480 Personen (52,88 %), der Anteil der Männer beträgt 1.319 Personen (47,12 %). Bei den im Rahmen des vorliegenden Gleichstellungsplans zu betrachtenden Funktionsstellen an berufsbildenden Schulen hat sich insgesamt eine annähernd geschlechterparitätische Besetzung (Frauen: 47,73 %, Männer: 52,27 %) eingestellt. Dies ist ursächlich auf eine Steigerung des Frauenanteils in der Funktion A15 um 6,17 % von 43,83 % auf 50,00 % zurückzuführen.





Die an berufsbildenden Schulen betrachteten Funktionsstellen sind im Wesentlichen die Stellen der stellv. Schulleitungen (A15+Z) sowie der schulfachlichen Koordinatorinnen und Koordinatoren (A15), der Fachleiterinnen und Fachleiter an den Studienseminaren (A15) und Fachberaterinnen und Fachberater (A15). Der rückschauende Vergleich weist seit 2011 in der Funktion A15 einen kontinuierlichen Anstieg des Frauenanteils aus. Hier konnte 2020 eine Geschlechterparität erzielt werden. In der Funktion A15+Z sind hingegen Männer merklich überrepräsentiert (67,86 %). Hier stagniert der zahlenmäßige Anteil an Frauen seit 2014 auf einem niedrigen Niveau (2014: 9, 2017: 10, 2020: 9).

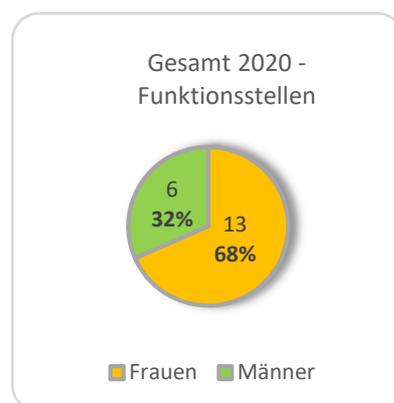
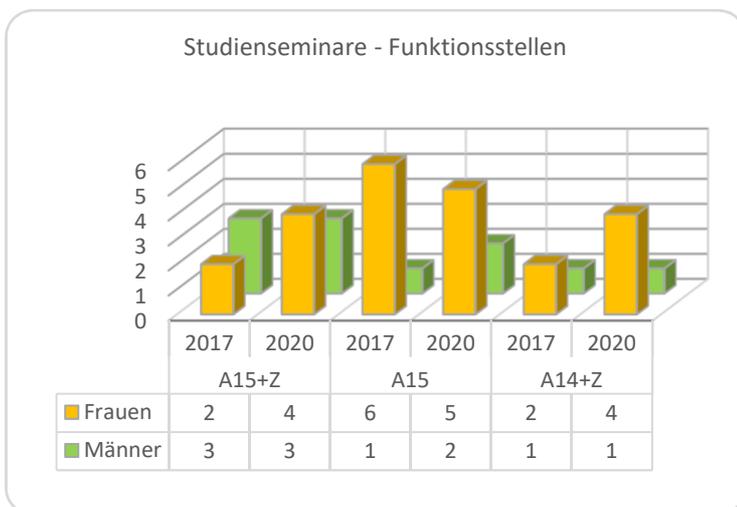
Traditionell war der Bereich der Berufsbildenden Schulen aufgrund des Berufsfeldbezugs der gewerblich technischen Orientierung durch eine überwiegend männliche Repräsentanz dominiert. Die traditionell gewählten Fächerkombinationen von Frauen erschwerten einen breiteren Zugang zu Funktionsstellen. Darüber hinaus ist auch der Aufgabenkatalog von Funktionsstellen mit zunehmender Eigenverantwortlichkeit der Berufsbildenden Schulen umfangreicher geworden. Die Aufgaben sind zudem nicht teilbar. Dies führt dann auch möglicherweise dazu, dass sich teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte seltener auf Funktionsstellen bewerben. Womöglich deutet der ansteigende Trend in der Funktion A15 jedoch auf eine zunehmende Akzeptanz des umfangreichen Aufgabenkatalogs hin.

Die Stellen des nichtlehrenden Personals wurden in der Analyse nicht aufgenommen, da die dienstrechtlichen Befugnisse nicht bei den RLSB liegen.

2.3.9 Studienseminare

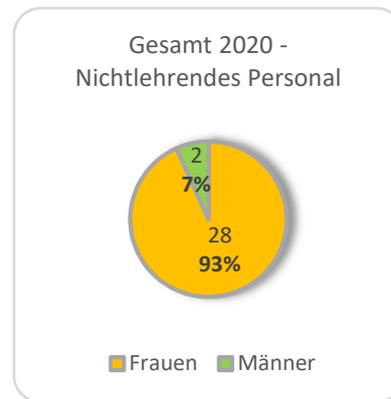
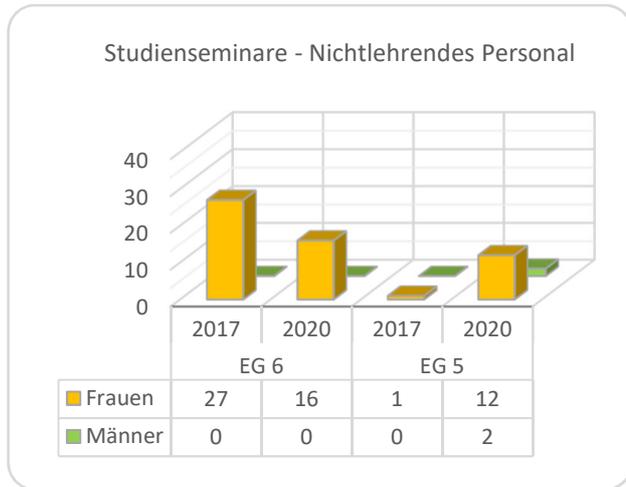
An den Studienseminaren sind aktuell 1.243 Personen (lehrendes und nichtlehrendes Personal) tätig. Der Anteil der Frauen beträgt 915 Personen (73,61 %), der Anteil der Männer beträgt 328 Personen (26,38 %). Von der genannten Personenzahl werden nur 49 Personen durch diesen Gleichstellungsplan erfasst. Dabei handelt es sich um 19 Lehrkräfte und um 30 Personen aus dem nichtlehrenden Bereich. Der Frauenanteil beträgt insgesamt 83,67 %, der Männeranteil lediglich 16,33 %.

Zeichnete sich in der Vergangenheit noch eine Unterrepräsentanz von Männern in der Funktion A15+Z (2011: 29 %) ab, konnte man bereits im Jahr 2014 eine Geschlechterparität feststellen und 2017 sogar eine leichte Überrepräsentanz (60 %). Nun hat sich wieder eine leichte Unterrepräsentanz von Männern entwickelt. In den Besoldungsgruppen A15 und A14+Z überwiegt der Frauenanteil deutlich (71,43 % bzw. 80,00 %). Aufgrund der geringen Zahl an Funktionsstellen ist vorstehende Betrachtung jedoch nur bedingt aussagekräftig, da bereits die Nachbesetzung nur einer Stelle deutliche Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis haben kann.





Eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer (Gesamt: 6,67 %) ist bei den nichtlehrenden Beschäftigten in den Entgeltgruppen 6 und 5 zu erkennen. Die Ursache könnte möglicherweise darin liegen, dass es sich vorwiegend um Teilzeitstellen mit Verwaltungstätigkeit handelt.



3. Bestandsaufnahme freiwerdender Stellen / Fluktuationsabschätzung

3.1 Feststellung der voraussichtlich freiwerdenden Stellen

Aufgeteilt nach Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen werden danach in der Zeit vom 01.01.2021 bis 31.12.2023 an allen Schulformen und Studienseminaren voraussichtlich nachfolgende Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden frei:

BesGr.	Nr.	unter-repräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung		
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge		
				2021 Q1	2022 Q2	2023 Q3
			P			
A15+Z	1	Frauen	127	2	1	5
A15	2	Keines	683	17	11	13
A14+Z	3	Keines	103	3	4	2
A14	4	Männer	141	4	2	2
A13+Z	5	Männer	144	11	6	2
A13	6	Männer	358	11	4	8
A12+Z	7	Männer	116	0	1	3
A12	8	Männer	4745	38	38	53
A 7	9	Männer	1	0	0	0
EG 13	10	Männer	6	0	0	0
EG 12	11	Männer	1	0	0	0
EG 11	12	Männer	169	8	12	9
EG 10	13	Männer	109	28	9	0
EG 9b	14	Männer	248	13	8	0
EG 9a	15	Männer	2	0	0	0
EG 8	16	Männer	235	2	6	9
EG 6	17	Frauen	173	11	4	11
EG 5	18	Männer	14	1	0	1
EG 3	19	Männer	10	0	0	0
S 15	20	Frauen	1	0	0	0
S 11 b	21	Männer	221	10	6	1
S 9	22	Männer	1	0	0	0
S 8 b	23	Männer	136	7	11	13
S 8 a	24	Männer	155	18	7	1
S 4	25	Männer	1776	228	38	44
		Gesamt:	9675	412	168	177



Die Anzahl der freiwerdenden Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden der Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber während der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplanes ist der Anlage III (Abschätzung neu zu besetzender Stellen und Ziel der Förderung) zu entnehmen.

3.1. Analyse

Die Gründe, weshalb Stellen frei werden, sind mannigfaltig, daher lässt sich die genaue Anzahl der künftig freiwerdenden Stellen an Schulen und Studienseminaren nicht bestimmen.

Die Funktionsstellen werden zum einen größtenteils durch altersbedingtes Ausscheiden frei. Die Feststellung, wie viele Stellen voraussichtlich während der Geltungsdauer des vorliegenden Gleichstellungsplanes neu besetzt werden, erfolgt grundsätzlich unter der Voraussetzung des Eintritts in den gesetzlichen Ruhestand, auch wenn das Gesetz zur Neuregelung des Beamtenversorgungsrechts sowie zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften die Möglichkeit eröffnet, zwischen dem 60. und 70. Lebensjahr in den Ruhestand zu treten. Eine Abschätzung, wie viele Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhaber von diesen Regelungen Gebrauch machen und vorzeitig in den Ruhestand treten oder den Eintritt in den Ruhestand hinausschieben, wird nicht vorgenommen, da es keinerlei Anhaltspunkte für eine belastbare Prognose gibt. Zum anderen wird sich eine nicht unerhebliche Anzahl an Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhabern im weiteren Karriereverlauf um höherwertige Stellen weiterbewerben.

Unter Berücksichtigung der vorstehenden Ausführungen dienen die unter Kapitel 3.1 ermittelten Werte lediglich der groben Orientierung. Aufgrund des vorliegenden Zahlenmaterials ist eine belastbare Prognose, die sich lediglich auf ausscheidende Personen stützen kann, nicht möglich. In der Anlage III (Abschätzung neu zu besetzender Stellen und Ziel der Förderung) kann jedoch in der Spalte Q nur das Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden dargestellt werden.

4. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

Im folgenden Kapitel soll festgelegt werden, durch welche Maßnahmen und Ziele zukünftig mögliche Unterrepräsentanzen in den Schulen vermieden werden können.

4.1 Verbindliche Festlegung von Zielquoten („vom-Hundert-Sätzen“)

Für die erfolgreiche Durchführung des Gleichstellungsplans ist es erforderlich, entsprechende verbindliche Zielquoten festzulegen.

Im Rahmen des Gleichstellungsplanes muss für jede Besoldungs- und Entgeltgruppe das Ziel festgelegt werden, bis zu dem der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts gesteigert werden soll (vgl. § 3 Abs. 4, § 15 Abs. 3 NGG). Unterrepräsentanz eines Geschlechts liegt dann vor, wenn der Anteil in einer Besoldungsgruppe unter 45 % des Beschäftigungsvolumens sinkt.

Die für den vorliegenden Gleichstellungsplan festgesetzten Zielquoten ergeben sich aus der Anlage II. Es wurden insoweit der Bewerbungslage angemessene, erfüllbare Zielvorgaben festgelegt. Zum Ablauf des vorliegenden Gleichstellungsplanes am 31.12.2023 sollen die hier aufgeführten Zielquoten erreicht werden. Als Vergleich wird der zum 30.09.2017 erreichte prozentuale Anteil mitaufgenommen, um darzustellen, dass die hier genannte Zielquote in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen erreicht werden kann.

Wird die geplante Zielvorgabe vor Ablauf des Geltungszeitraumes erreicht, besteht in der entsprechenden Besoldungs- oder Entgeltgruppe aber gleichwohl noch eine Unterrepräsentanz, kann das unterrepräsentierte Geschlecht weiterhin bevorzugt ausgewählt werden. Eine Verpflichtung besteht dann allerdings nicht mehr. Gleichwohl sind die Maßgaben des Leistungsgrundsatzes nach Art. 33 Abs. 2 GG und der Bestenauslese primär zu beachten.



BesGr.	Nr.	zum Stichtag 30.09.2017 festgestellter anteiliger v.H.- Satz (IST)	zum Ablauf des GSP am 31.12.2020 angestrebter v.H.- Satz (SOLL)	zum Stichtag 30.09.2020 festgestellter anteiliger v.H.- Satz (IST)	zum Ablauf des GSP am 31.12.2023 angestrebter v.H.- Satz (SOLL)
A15+Z	1	43,1%	48,0%	38,3%	40,0%
A15	2	39,6%	44,0%	45,8%	n. erf.
A14+Z	3	49,1%	n. erf.	47,5%	n. erf.
A14	4	38,8%	41,0%	36,0%	37,0%
A13+Z	5	27,5%	30,0%	23,9%	25,0%
A13	6	20,9%	23,0%	16,6%	17,0%
A12+Z	7	10,9%	13,0%	14,5%	15,0%
A12	8			9,0%	10,0%
A 7	9		keine Nachbesetzung		keine Nachbesetzung
EG 13	10			17,7%	19,0%
EG 12	11			0,0%	
EG 11	12			13,9%	15,0%
EG 10	13			27,0%	28,0%
EG 9b	14			26,1%	27,0%
EG 9a	15	19,8% (EG 9)	22% (EG 9)	0,0%	
EG 8	16	14,9%	18,0%	15,0%	16,0%
EG 6	17	44,4%	47,0%	38,9%	40,0%
EG 5	18	10,3%	12,0%	13,6%	14,0%
EG 3	19			0,0%	30,0%
S 15	20			0,0%	
S 11 b	21			25,7%	27,0%
S 9	22			0,0%	
S 8 b	23			8,1%	9,0%
S 8 a	24			6,8%	8,0%
S 4	25			4,8%	6,0%

4.2 Personelle und organisatorische Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Die nachfolgenden Maßnahmen erfordern eine geschlechtersensible Haltung aller Verantwortlichen und setzen eine zweckorientierte und verbindliche Zusammenarbeit der schulfachlichen Dezernentinnen und Dezernenten der Dezernate 2, 3 und 4 sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Dezernates 1 - Fachbereiche Lehrendes Personal bzw. nichtlehrendes Personal mit den Gleichstellungsbeauftragten für Schulen und Studienseminaren beim RLSB Hannover voraus.

Ziel: Der Gleichstellungsplan dient dem RLSB Hannover sowie den Schul- und Seminarleitungen als Arbeitsgrundlage für die Vermittlung der darin festgeschriebenen Ziele und Maßnahmen.		
<u>Maßnahme</u>	<u>Verantwortliche</u>	<u>Umsetzungszeitraum bis:</u>
- Veröffentlichung des Gleichstellungsplanes im Intranet	Dez. 1 P	nach Fertigstellung
- Bekanntmachung des Gleichstellungsplanes bei allen Schulen und Studienseminaren (NiBiS)	Dez. 1 P	nach Fertigstellung
- Vorstellung des Gleichstellungsplanes in Schulleitungs- und Studienseminarleitungsdienstbesprechungen	Dez. 2,3,4 Gleichstellungsbeauftragte	nach Fertigstellung



Ziel: Das RLSB Hannover sowie Schul- und Seminarleitungen fördern intern den selbstverständlichen Umgang mit gleichstellungsrelevanten Zielsetzungen.		
<u>Maßnahme</u>	<u>Verantwortliche</u>	<u>Umsetzungszeitraum bis:</u>
- In Schulleitungsdienstbesprechungen wird die Bedeutung langfristiger Personalentwicklung als Kernaufgabe thematisiert. Zwecks Sensibilisierung der Entscheidungstragenden informieren die Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig zu den Themen „Gleichstellung“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ unter einem gesonderten Tagesordnungspunkt auf den Dienstbesprechungen mit den Schulleitungen, Leitungen der Studienseminare sowie mit den Dezernentinnen und Dezernenten. Die Gleichstellungsbeauftragten sind rechtzeitig zu den Dienstbesprechungen einzuladen und ihnen ist die Möglichkeit zur Planung und Mitgestaltung der Tagesordnung zu geben.	Dez. 2,3,4 Gleichstellungsbeauftragte	fortlaufend
- Die Zielvereinbarungsgespräche (nur BBS) zwischen dem schulfachlichen Dezernat 4 und der Schulleitung der Berufsbildenden Schule werden als wichtiges Instrument der Personalentwicklung weiterentwickelt. Der verpflichtend zu erstellende Gleichstellungsplan der Schule wird als Instrument der Personalentwicklung in diesen Gesprächen akzentuiert.	Dez. 4 Schulleitungen	jährlich
- Schul- und Seminarleitung 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.	Schul-/ Seminarleitungen	fortlaufend
- Bei der Überprüfung der Eignung und Befähigung für den Dienstposten einer Schulleiterin/eines Schulleiters soll ein besonderes Augenmerk auf die Genderkompetenz zur Beurteilung der Leitungskompetenz der Bewerberinnen und Bewerber gerichtet werden. Die Arbeitshilfen, erstellt durch den landesweiten Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten für den Schulbereich der RLSB, „Genderaspekte im Auswahlverfahren von Schulleiterinnen und Schulleitern“ bieten hierfür eine Orientierung bei Anwendung der einschlägigen erlassrechtlichen Regelungen und Handreichungen zur Erstellung der dienstlichen Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber.	Dez. 2,3,4 Schul-/ Seminarleitungen	fortlaufend
- Die Gleichstellungsbeauftragten werden regelmäßig zu den Dienstbesprechungen der Dezernate eingeladen. In diesem Rahmen werden sie über wichtige, gleichstellungsrelevante Aspekte aus den Dezernaten informiert, bei Verhinderung wird ein Protokoll auszugsweise zu den relevanten Informationen zur Verfügung gestellt, und ihnen wird Gelegenheit gegeben, gleichstellungsrelevante Aspekte	Dez. 2,3,4	fortlaufend



<p>vorzustellen, die für die Zusammenarbeit zwischen den Dezernaten und den Gleichstellungsbeauftragten wichtig sind.</p>		
<p>- Als Informationen zum Thema „Gender Mainstreaming“ enthält das „Starterpaket“ für neu ernannte Schulleiterinnen und Schulleiter nachfolgende Materialien:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Start-ABC • Informationsschreiben der Gleichstellungsbeauftragten beim RLSB • Aufgabenprofil der Gleichstellungsbeauftragten in Schulen • Flyer der Gleichstellungsbeauftragten bei dem RLSB Hannover • Leitlinien zur Sicherung der Chancengleichheit durch geschlechtersensible schulische Bildung und Erziehung (Beschluss der KMK vom 06.10.2016) • Gleichstellungsplan für die Besetzung von Funktionsstellen des RLSB Hannover • Flyer der Niedersächsischen Staatskanzlei „Tipps für eine geschlechtergerechte Sprache“ <p>Die aktuellen Unterlagen für die Begrüßungsmappe sind im Internet und Intranet hinterlegt.</p>		

<p><u>Ziel:</u> Die Unterrepräsentanz von Frauen und Männern in Leitungs- und Beförderungsmätern sowie bei Einstellungen des lehrenden und nichtlehrenden Personals wird abgebaut.</p>		
<p><u>Maßnahme</u></p>	<p><u>Verantwortliche</u></p>	<p><u>Umsetzungszeitraum bis:</u></p>
<p>- Gezielte Ansprache geeigneter Lehrkräfte des unterrepräsentierten Geschlechts im Vorfeld von Stellenausschreibungen sowie während der laufenden Bewerbungsfrist. Damit die Gleichstellungsbeauftragten diese gezielte Ansprache unterstützen können, werden sie bei allen Stellenausschreibungen bereits vor der Veröffentlichung der Stellen im Schulverwaltungsblatt beteiligt, d.h. die Ausschreibungstexte werden ihnen rechtzeitig vor der Veröffentlichung zur Kenntnis gegeben.</p>	<p>Dez. 2,3,4 Gleichstellungsbeauftragte</p>	<p>fortlaufend</p>
<p>- Bei der Vergabe von besonderen Aufgaben, die sich positiv auf die spätere Übernahme einer Funktionsstelle auswirken können, wird gezielt das unterrepräsentierte Geschlecht unter Berücksichtigung der individuellen Eignung angesprochen. Dieses gilt auf allen Funktionsebenen und auch für die kommissarische Aufgabewahrnehmung. Das Verfahren ist transparent und es werden auch Teilzeitbeschäftigte sowie Beschäftigte, die Elternzeit oder sonstige Beurlaubung in Anspruch genommen haben, berücksichtigt, weshalb die Teilung einzelner Aufgaben in geeigneten Fällen möglich sein sollte.</p>	<p>Dez. 2,3,4 Schul-/ Seminarleitungen</p>	<p>fortlaufend</p>



- In Betreuungszeiten für Kinder oder zu pflegende Angehörige erworbene Kompetenzen werden positiv in Auswahlgesprächen berücksichtigt.	Dez. 2,3,4	fortlaufend
- In allen schulfachlichen Dezernaten werden Bewerberinnen und Bewerbern durch die Beurteilerinnen und Beurteiler stets ein Gesprächsangebot vor der Überprüfung gemacht.	Dez. 2,3,4	fortlaufend

4.3 Qualifizierungs-, Fortbildungs- und Fördermaßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Qualifizierungs-, Fortbildungs- und Fördermaßnahmen, die eine geschlechtergerechte Personalentwicklung potenzieller Schulleitungen begünstigen, bilden einen zentralen Schwerpunkt. Diese richten sich sowohl an die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger als auch an potenzielle Bewerberinnen und Bewerber um ausgeschriebene Schulleitungsstellen.

Ziel: Die Gleichstellungsbeauftragten an den Schulen (GB) werden bei Ihrer Arbeit durch Fortbildungsangebote und Beratung unterstützt.		
<u>Maßnahme</u>	<u>Verantwortliche</u>	<u>Umsetzungszeitraum bis:</u>
- Die Gleichstellungsbeauftragten führen jährlich aus den zur Verfügung stehenden „Rako-Mitteln“ bis zu acht Schulungen für die Gleichstellungsbeauftragten der Schulen zu allen Aspekten der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch. Auf diesen Schulungen werden die Bereiche Gleichberechtigung und Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbsarbeit, insbesondere die Aspekte Mutterschutz, Elternzeit, Pflege, Gesundheitsprävention durch Work-Privacy-Balance, sexuelle Grenzverletzungen, Teilzeit aus familiären Gründen sowie Auswirkung von Teilzeit auf die Versorgung thematisiert. Die vermittelten Inhalte der Schulungen werden durch die Gleichstellungsbeauftragten der Schulen in ihrer Rolle als Multiplikatorinnen weitergegeben.	Gleichstellungsbeauftragte	jährlich
- Informationsmaterial zum Thema Gleichstellung wird zur Verwendung im Rahmen von Schulleitungs- und Studienseminarleitungsdienstbesprechungen oder bei der Einzelfallberatung fortlaufend aktualisiert und bereitgestellt.	Gleichstellungsbeauftragte	fortlaufend
- Die schulfachlichen Dezernentinnen und Dezernenten weisen in Schulleitungs- und Studienseminarleitungsdienstbesprechungen auf die Notwendigkeit der angemessenen Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten hin.	Dez. 2 ,3 ,4	jährlich

Ziel: Interessierte Lehrkräfte erhalten ein aufbereitetes Informationsangebot zu einzelnen gleichstellungsrelevanten Themengebieten.		
<u>Maßnahme</u>	<u>Verantwortliche</u>	<u>Umsetzungszeitraum bis:</u>
- Die Gleichstellungsbeauftragten bieten im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel regelmäßig	Gleichstellungsbeauftragte	jährlich



Informations- und Netzwerksveranstaltungen u.a. zu den Themen Familie, Karriere und Versorgung an. Auf Angebote des NLQ wird hingewiesen.		
---	--	--

Ziel:
Lehrkräfte, die sich erstmalig um Funktionsstellen bewerben möchten, erhalten Orientierungshilfen und Unterstützung in der Entscheidungsfindung im Hinblick auf ihre weitere persönliche Karriereplanung.

<u>Maßnahme</u>	<u>Verantwortliche</u>	<u>Umsetzungszeitraum bis:</u>
- Das RLSB Hannover wirkt in Zusammenarbeit mit dem Nds. Kultusministerium (MK) darauf hin, dass das NLQ sowie die Kompetenzzentren Fortbildungen für interessierte Lehrkräfte zur Qualifizierung für eine Funktion anbietet. Auf entsprechende Angebote des NLQ oder der Kompetenzzentren wird in transparenter Form hingewiesen.	Dez. 1 P, 2, 3, 4 MK	jährlich
- Das RLSB Hannover wirkt darauf hin, dass, falls bei Überzeichnung der angebotenen Maßnahmen eine Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern erforderlich ist, das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt berücksichtigt wird.	Dez. 2 ,3 ,4	bei Bedarf
- Schul- und Studienseminarleitungen machen Angebote zur Führung von Personalentwicklungsgesprächen. Diese Personalentwicklungsgespräche auf freiwilliger Basis sollen dazu dienen, etwas über die beruflichen Interessen und Veränderungswünsche der Lehrkräfte zu erfahren und gemeinsam über etwaige Entwicklungsperspektiven nachzudenken, über individuelle Kenntnisse und Fertigkeiten zu sprechen und dadurch entsprechende Entwicklungspotentiale zu erkennen sowie individuelle Förder- und Entwicklungsmaßnahmen zu terminieren.	Schul-/ Seminarleitungen	bei Bedarf
- Um interessierten Lehrkräften einen Einblick in die Aufgaben von Funktionsstelleninhaberinnen und -inhabern zu ermöglichen, werden Rahmenbedingungen für die Bildung von Tandems aus interessierten Lehrkräften und Kolleginnen und Kollegen in Leitungsfunktionen konzeptionell entwickelt.	Gleichstellungs- beauftragte	bei Bedarf
- Um interessierten Lehrkräften einen Einblick in die Aufgaben von Funktionsstelleninhaberinnen und -inhabern zu ermöglichen, werden Rahmenbedingungen geschaffen, um eine Pool- und Netzbildung aus interessierten Lehrkräften und Kolleginnen und Kollegen in Leitungsfunktionen konzeptionell zu entwickeln.	Gleichstellungs- beauftragte	bei Bedarf
- Die Gleichstellungsbeauftragten bieten Einzelgespräche für Frauen und Männer im Bewerbungsverfahren an und geben Orientierungshilfe (Bereitstellung von Informationsmaterial zum Bewerbungsverfahren).	Gleichstellungs- beauftragte	bei Bedarf



5. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Seit der Novellierung des NGG stellt die Förderung und Erleichterung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit eines der wesentlichen Ziele neben dem Abbau der Unterrepräsentanzen dar. Der Gesetzgeber machte seinerzeit deutlich, dass es um mehr geht, als um reine Arbeitszeitregelungen. Gewollt ist, dass Frauen und Männer ihre Erwerbstätigkeit nach ihren Notwendigkeiten und Entscheidungen mit einem Leben mit Kindern vereinbaren können.

Grundsätzlich werden in § 4 und § 5 des NGG Regelungen getroffen, die für alle Beschäftigten in Schule, die Erwerbs- und Familienarbeit vereinbaren müssen, gelten. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Maßnahmen können innerhalb verschiedener Handlungsfelder wie z.B. Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsorganisation, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz, Personalentwicklung und Service für Familien entwickelt werden.

Im folgenden Kapitel sollen daher Ziele und Maßnahmen vorgestellt werden, die zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen können. Die Darstellung erfolgt aufgeteilt nach Dezernaten bzw. Fachbereichen.

5.1 Dezernat 1 – Fachbereiche Lehrendes Personal und Nichtlehrendes Personal

Eine fruchtbare Zusammenarbeit der Fachbereiche Lehrendes Personal, Nichtlehrendes Personal und der Gleichstellungsbeauftragten basiert vor allem auf einer regelmäßigen und rechtzeitigen Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im Sinne des § 20 NGG bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen und konkretisiert auf Grundlage der Vereinbarung vom 01.12.2020 („Vereinheitlichtes Verfahren zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Vorgängen, für die das RLSB die dienstrechtlichen Befugnisse hat“ bei Personalmaßnahmen und Stellenbesetzungsverfahren. Hier wird u.a. ein besonderes Augenmerk auf die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit gelegt.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachbereiche Lehrendes Personal und Nichtlehrendes Personal werden regelmäßig in Dienstbesprechungen auf die vorher genannte ordnungsgemäße Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sowie an die Unterrepräsentanzen nach aktuellem Gleichstellungsplan für Stellenbesetzungsverfahren hingewiesen.

Informationen zum Flyer „Beruf und Familie“ der Gleichstellungsbeauftragten werden dem an neue Beschäftigte der allgemein bildenden Schulen gerichteten Schreiben der Fachbereiche Lehrendes Personal und Nichtlehrendes Personal beigefügt. Insbesondere bei der Festsetzung der Mutterschutzfrist erhalten die Lehrkräfte und das nichtlehrende Personal Informationen zum Fundort. Ferner ist der Flyer im Internet und Intranet des RLSB hinterlegt und wird regelmäßig von den Gleichstellungsbeauftragten in Absprache mit dem Fachbereich Lehrendes Personal an aktuelle Rechtsänderungen angepasst.

5.2 Schulfachliche Dezernate 2, 3 und 4

Die Gleichstellungsbeauftragten werden rechtzeitig zu Schulleitungsdienstbesprechungen eingeladen und geben zusammen mit den schulfachlichen Dezernentinnen und Dezernenten Hinweise zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie z. B.:

- Treffen einer verlässlichen Regelung für Zeit, Häufigkeit und Dauer von Dienstbesprechungen,
- Einplanen von Mitteln für die Erstattung von gemäß § 14 Abs. 4 NGG nachgewiesenen Mehrkosten für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen,
- Regelungen für teilzeitbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen nach § 62 NBG,
- Möglichkeiten der Erleichterung, die gewährt werden können, wenn Regelungen des Teilzeiterlasses nicht vollumfänglich umgesetzt werden können.



Die schulfachlichen Dezernentinnen und Dezernenten sensibilisieren die Schulleitungen dafür, dass Teilzeitbeschäftigten nach §§ 62 und 62a NBG die im RdErl. vom 07.04.2017 „Besondere Regelungen für teilzeitbeschäftigte begrenzt dienstfähige Lehrkräfte“ aufgeführten Erleichterungen gewährt werden.

Bei Entscheidungen zu Abordnungen ist die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zu berücksichtigen. Die Vorgänge sind rechtzeitig zunächst mit den Gleichstellungsbeauftragten der Schulen zu thematisieren, um gute, tragfähige Lösungen zu eruieren. Bei mehreren für eine Abordnung in Frage kommenden Lehrkräften sollen diejenigen mit familiären Betreuungsaufgaben nachrangig in Betracht gezogen werden. Bei Ablehnung von Versetzungsanträgen, die aus Gründen der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit gestellt werden, soll aus der Entscheidungsbegründung ersichtlich sein, inwiefern der Vereinbarkeitsgedanke berücksichtigt wurde. Auf Wunsch wird den Betroffenen dieser Entscheidungen erläutert, inwieweit die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zum Tragen kommen konnte.

Lehrkräften, die sich während der Elternzeit (unter vollständiger Freistellung vom Dienst) auf Funktionsstellen bewerben, wird an ihrer Schule kurzfristig auf Antrag Teilzeit in Elternzeit genehmigt. Somit erhalten sie eine Einarbeitungsphase, um sich auf das Beurteilungsverfahren vorbereiten zu können.

Anlagenverzeichnis

Anlage 1 – Ist-Analyse und Ermittlung der Zielvorgabe (Stichtag: 30.09.2020)

Anlage 2 – Abschätzung neu zu besetzender Stellen

Anlage 3 – Evaluation der in Kapitel 4 und 5 aufgeführten Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit (Bezugsgröße Gleichstellungsplan: 01.01.2018 – 31.12.2020)



Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 16 Abs.1 NGG für die Dienststelle

Regionales Landesamt für Schule und Bildung Hannover

Stichtag: 30.09.2020

Anlage 1

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen / Männern (Anteil < 45 %)	Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum	
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer			
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
A15+Z	1	127	47	78	2	0	0	0	48,36	78	38,6%	61,4%	38,3%	61,7%	Frauen	38,3%	40
A15	2	683	257	345	59	17	3	2	300,98	356,76	46,7%	53,3%	45,8%	54,2%	Keines		
A14+Z	3	103	51	47	3	2	0	0	53,26	48,13	52,4%	47,6%	52,5%	47,5%	Keines		
A14	4	141	77	47	11	1	5	0	84,54	47,6	66,0%	34,0%	64,0%	36,0%	Männer	36,0%	37
A13+Z	5	144	107	34	3	0	0	0	108,17	34	76,4%	23,6%	76,1%	23,9%	Männer	23,9%	25
A13	6	358	189	41	103	6	13	6	261,34	51,95	85,2%	14,8%	83,4%	16,6%	Männer	16,6%	17
A12+Z	7	116	63	13	37	3	0	0	91,79	15,59	86,2%	13,8%	85,5%	14,5%	Männer	14,5%	15
A12	8	4745	1664	279	2349	53	393	7	3217,02	318,76	92,9%	7,1%	91,0%	9,0%	Männer	9,0%	10
A 7	9	1	0	0	1	0	0	0	0,75	0	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	Männer	0,0%	keine Nachbesetzung
EG 13	10	6	4	1	1	0	0	0	4,64	1	83,3%	16,7%	82,3%	17,7%	Männer	17,7%	19
EG 12	11	1	0	0	1	0	0	0	0,93	0	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	Männer	0,0%	
EG 11	12	169	58	18	88	1	4	0	113,51	18,32	88,8%	11,2%	86,1%	13,9%	Männer	13,9%	15
EG 10	13	109	28	17	53	10	1	0	63,66	23,58	75,2%	24,8%	73,0%	27,0%	Männer	27,0%	28
EG 9b	14	248	74	40	110	18	5	1	149,71	52,99	76,2%	23,8%	73,9%	26,1%	Männer	26,1%	27
EG 9a	15	2	0	0	2	0	0	0	1,2	0	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	Männer	0,0%	
EG 8	16	235	87	24	114	7	3	0	165,25	29,14	86,8%	13,2%	85,0%	15,0%	Männer	15,0%	16
EG 6	17	173	12	58	62	38	2	1	50,7	79,72	43,9%	56,1%	38,9%	61,1%	Frauen	38,9%	40
EG 5	18	14	4	1	8	1	0	0	8,78	1,38	85,7%	14,3%	86,4%	13,6%	Männer	13,6%	14
EG 3	19	10	0	0	10	0	0	0	0,73	0	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	Männer	0,0%	30
S 15	20	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	Frauen	0,0%	
S 11 b	21	221	63	39	95	21	2	1	119,95	41,48	72,4%	27,6%	74,3%	25,7%	Männer	25,7%	27
S 9	22	1	1	0	0	0	0	0	1	0	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	Männer	0,0%	
S 8 b	23	136	2	1	120	7	6	0	28	2,46	94,1%	5,9%	91,9%	8,1%	Männer	8,1%	9
S 8 a	24	155	0	0	136	9	9	1	28,38	2,07	93,5%	6,5%	93,2%	6,8%	Männer	6,8%	8
S 4	25	1776	122	12	1486	100	52	4	348,65	17,74	93,5%	6,5%	95,2%	4,8%	Männer	4,8%	6
Summe		9675	2910	1096	4854	294	498	23	5251,3	1221,67							



Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts) und Ziel der Förderung

Regionales Landesamt für Schule und Bildung Hannover

Anlage 2

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung						Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)	Summe der zu besetzenden Stellen	Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts						
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und			vorübergehende Stellenvakanz					2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
				2021	2022	2023	2021	2022	2023			S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1
			P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3												
A15+Z	1	Frauen	127	2	1	5															
A15	2	Keines	683	17	11	13															
A14+Z	3	Keines	103	3	4	2															
A14	4	Männer	141	4	2	2															
A13+Z	5	Männer	144	11	6	2															
A13	6	Männer	358	11	4	8															
A12+Z	7	Männer	116	0	1	3															
A12	8	Männer	4745	38	38	53															
A7	9	Männer	1	0	0	0															
EG 13	10	Männer	6	0	0	0															
EG 12	11	Männer	1	0	0	0															
EG 11	12	Männer	169	8	12	9															
EG 10	13	Männer	109	28	9	0															
EG 9b	14	Männer	248	13	8	0															
EG 9a	15	Männer	2	0	0	0															
EG 8	16	Männer	235	2	6	9															
EG 6	17	Frauen	173	11	4	11															
EG 5	18	Männer	14	1	0	1															
EG 3	19	Männer	10	0	0	0															
S 15	20	Frauen	1	0	0	0															
S 11 b	21	Männer	221	10	6	1															
S 9	22	Männer	1	0	0	0															
S 8 b	23	Männer	136	7	11	13															
S 8 a	24	Männer	155	18	7	1															
S 4	25	Männer	1776	228	38	44															

* T= Q+R+S



Anlage 3

Evaluation der in Kapitel 4 und 5 aufgeführten Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit (Bezug Gleichstellungsplan: 01.01.2018 – 31.12.2020)

1. Vorbemerkungen

Der Gleichstellungsplan für die Regionalabteilung Hannover der Nds. Landesschulbehörde (NLSchB) für die Besetzung von Funktionsstellen sowie für die Einstellung von nichtlehrendem Personal an allgemein- und berufsbildenden Schulen und Studienseminaren, soweit die dienstrechtlichen Befugnisse bei der NLSchB liegen, verliert seine Gültigkeit mit Ablauf des 31.12.2020.

Mit Wirkung vom 01.12.2020 wurde die NLSchB aufgelöst, an ihre Stelle trat an jedem Standort ein Regionales Landesamt für Schule und Bildung (RLSB). Insoweit war zum 01.01.2021 ein neuer Gleichstellungsplan für das Regionale Landesamt für Schule und Bildung Hannover zu erstellen. Gem. § 16 Abs. 2 NGG ist nach Ablauf der Geltungsdauer zu ermitteln, inwieweit die Unterrepräsentanz (in „vom-Hundert-Sätzen“) verringert und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert worden ist. Übertragen auf den Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2018 - 2020 war zu evaluieren, inwiefern die in Kapitel 4. und 5. aufgeführten Ziele und Maßnahmen (Stichtag der Bezugsgröße: 30.09.2017) in den Schulen per 30.09.2020 erreicht wurden und bei welchen Zielen noch Handlungsbedarf besteht bzw. aus welchen Gründen welche Ziele nicht erreicht werden konnten.

Hierzu werden nachfolgend zunächst die avisierten Ziele und Maßnahmen zum Abbau möglicher Unterrepräsentanzen (vgl. Kapitel 4 des Gleichstellungsplans für den Zeitraum 2018 - 2020) und im Anschluss diese zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit (vgl. Kapitel 5 des Gleichstellungsplanes für den Zeitraum 2018 - 2020) überprüft.

2. Evaluation von Zielen und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanzen (Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2018 - 2020)

Im Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2018 - 2020 wurden in Kapitel 4 zunächst „Vom-Hundert-Sätze“ zum Abbau der Unterrepräsentanzen festgelegt und daran anknüpfend folgten die Zielformulierungen im Kapitel 4.1 aufgrund personeller und organisatorischer Maßnahmen sowie im Kapitel 4.2 aufgrund von Fortbildungsmaßnahmen. Dies wird nachfolgend evaluiert.

2.1 Evaluation „Vom-Hundert-Sätzen“

Die „Vom-Hundert-Sätze“ zum Abbau der Unterrepräsentanzen wurden unter Berücksichtigung der Bewerbungslage festgelegt. Jedes Stellenbesetzungsverfahren sollte mit Blick auf den Gleichstellungsplan durchgeführt werden.

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	zum Stichtag 30.09.2017 festgestellter anteiliger v.H.-Satz (IST)	zum Ablauf des GSP am 31.12.2020 angestrebter v.H.-Satz (SOLL)	zum Stichtag 30.09.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz (IST)
A15+Z	1	Frauen	43,1%	48,0%	38,3%
A15	2	Frauen	39,6%	44,0%	45,8%
A14+Z	3	Keines	49,1%	n. erf.	47,5%
A14	4	Männer	38,8%	41,0%	36,0%
A13+Z	5	Männer	27,5%	30,0%	23,9%
A13	6	Männer	20,9%	23,0%	16,6%
A12+Z	7	Männer	10,9%	13,0%	14,5%
A 7	9	Männer	0,0%	keine Nachbesetzung	
EG 9	14	Männer	19,8%	22,0%	26,1% (EG 9b)
EG 8	16	Männer	14,9%	18,0%	15,0%
EG 6	17	Frauen	44,4%	47,0%	38,9%
EG 5	18	Männer	10,3%	12,0%	13,6%

Grün: Zielvorgaben wurden eingehalten bzw. übertroffen

Rot: Zielvorgaben wurden nicht eingehalten



In der Ist-Analyse zum Stichtag 30.09.2017 wurde die Unterrepräsentanz für den jeweiligen Bereich festgelegt. Bereich im Sinne des NGG ist dabei die Besoldungsgruppe bzw. Endgeldgruppe (schulformüber-greifend) im Rahmen der dienstrechtlichen Befugnisse der NLSchB.

Danach ergibt sich, dass bei den Funktionsstelleninhaberinnen und -inhabern die Männer in den Besoldungsgruppen von A12+Z bis A14 das unterrepräsentierte Geschlecht waren, in den Besoldungsgruppen A14+Z kein Geschlecht unterrepräsentiert war und in den Besoldungsgruppen von A15 bis A15+Z Frauen das unterrepräsentierte Geschlecht waren. In den Endgeldgruppen E 5, E 8 und E 9 waren Männer das unterrepräsentierte Geschlecht und in der Endgeldgruppe E 6 waren Frauen das unterrepräsentierte Geschlecht.

Im Bereich der Besoldungsgruppe A15+Z hat sich die Unterrepräsentanz der Frauen bis zum 30.09.2020 vergrößert. Mit einem ermittelten Wert von 38,3 % wurde die Zielvorgabe von 48,0 % um 9,7 % verfehlt. Die Unterrepräsentanz könnte u.a. mit den Inhalten der Stellenausschreibungen begründet werden. Der Anforderungsbereich für Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber ist in den vergangenen Jahren bei gleichbleibender Unterrichtsverpflichtung und gleichbleibender Besoldung durch zunehmende Verwaltungsaufgaben deutlich umfänglicher geworden. Das führt häufig zu Schwierigkeiten im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bezüglich des Abbaus der Unterrepräsentanz bei Männern zeigt sich für die Besoldungsgruppen A14, A13+Z und A13 ebenfalls eine negative Entwicklung. Hier wurde die Zielvorgabe jeweils nicht erreicht, vielmehr hat sich der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts weiter verringert. Für diese Trendentwicklung gibt es vermutlich u.a. strukturelle begründete Ursachen (z.B. Studienwahl – weniger Männer als Frauen studieren Lehramt für Sonderpädagogik, an Grundschulen, an Haupt- und Realschulen). Positiv fällt auf, dass bezüglich der Besoldungsgruppe A12+Z die Zielvorgabe zum Abbau der Unterrepräsentanz der Männer von 13 % durch einen festgestellten Wert von 14,5 % übertroffen werden konnte. Im Bereich der Besoldungsgruppe A15 konnte die Zielvorgabe von 44% zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen mit einem ermittelten Wert von 45,8 % übertroffen werden.

Bezüglich der Endgeldgruppen E 5 bis E 9 lässt sich feststellen, dass in den Endgeldgruppen E 6 und E8 die angestrebten Zielvorgaben nicht erreicht wurden. Auch hier kann die Unterrepräsentanz vermutlich zum Teil strukturell begründet werden (Berufswahl).

2.2 Evaluation der Zielvorgaben aufgrund personeller und organisatorischer Maßnahmen

Im Kapitel 4.1 des Gleichstellungsplans für den Zeitraum 2018 - 2020 wurden Zielvorgaben hinsichtlich personeller und organisatorischer Maßnahmen formuliert. Nachfolgend werden die beschriebenen Maßnahmen aufgeführt und soweit möglich evaluiert.

Maßnahme/Evaluation:

Gezielte Ansprache geeigneter Lehrkräfte des unterrepräsentierten Geschlechts im Vorfeld von Stellenausschreibungen sowie während der Bewerbungsfrist durch schulfachliche Dezernentinnen und Dezernenten bzw. Schulleiterinnen und Schulleiter.

Eine gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts unter Berücksichtigung der Eignung und Befähigung erfolgt im Dezernat 3 regelmäßig, auch über die Schulleitungen. Die Kontaktaufnahme erfolgt teilweise bereits im Vorfeld der Stellenausschreibungen. Ob die Gespräche erfolgreich sind, wird nicht systematisch erfasst. Die Stellen der schulfachlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ausgewogen durch abgeordnete Lehrkräfte beider Geschlechter besetzt. Sie arbeiten in Vollzeit. Den Bewerberinnen und Bewerbern ist die Personalentwicklung als wesentliches Merkmal dieser Stellen verdeutlicht worden. Das Verfahren ist transparent. Die Unterrepräsentanz von Männern in den Besoldungsgruppen A12+Z bis A14 ist u. a. auch darauf zurückzuführen, dass es sich in diesem Bereich in vielen Fällen um Funktionsstellen im Grundschulbereich handelt. Hier gibt es an den Schulen häufig keine oder nur einen geringen Anteil an männlichen Lehrkräften. Damit entfällt oft die Möglichkeit einer gezielten Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts.

**Maßnahme/Evaluation:**

Personalentwicklungsgespräche auf Wunsch oder mit Einverständnis der Lehrkräfte mit dem Ziel:

- über individuelle Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu sprechen,
- Entwicklungspotenziale zu erkennen,
- etwas über berufliche Interessen und Veränderungswünsche zu erfahren,
- gemeinsam über Entwicklungsperspektiven nachzudenken,
- individuelle Förder- und Entwicklungsmaßnahmen abzusprechen

Die Struktur der Kommunikation zwischen Schule und RLSB ist seitens der schulfachlichen Dezernentinnen und Dezernenten nicht auf einzelne Lehrkräfte, sondern Schulleitungen, erweiterte Schulleitungen und Studienseminare ausgerichtet. Insofern entstehen außerhalb von anlassbezogenen Beurteilungen bzw. Beschwerden und Konflikten kaum Personalentwicklungskontexte für Lehrkräfte. Diese Aufgabe ist in der eigenverantwortlichen Schule den Schulleitungen vorbehalten (z.B. Personalentwicklung, Übertragung von Aufgaben). Die Maßnahmen sind nicht überprüfbar und daher nicht bewertbar. Neu ernannte Schulleitungen werden im Rahmen ihrer Einarbeitungsphase durch die schulfachlichen Dezernentinnen und Dezernenten auf das Potential von Personalentwicklungsgesprächen hingewiesen. Darüber hinaus erfolgen derartige Hinweise in Einzelfällen lediglich situationsbezogen.

Maßnahme/Evaluation:

Bei der Vergabe besonderer Aufgaben durch Schulleitungen, die sich positiv auf die spätere Übernahme einer Funktion auswirken können, wird grds. gezielt das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht angesprochen. Das Verfahren ist transparent. Hierbei werden auch Teilzeitbeschäftigte berücksichtigt. Die Teilung einzelner Aufgaben sollte in geeigneten Fällen möglich sein. Dabei ist der Gleichstellungsplan zu berücksichtigen.

Die Vergabe besonderer Aufgaben durch Schulleitungen ist in der eigenverantwortlichen Schule den Schulleitungen vorbehalten (siehe oben). Die Maßnahmen sind nicht überprüfbar und daher nicht bewertbar. Die Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten ist statistisch nicht erfasst. Die Umsetzung der Teilung von Aufgaben nach Teilzeiterlass ist nicht überprüfbar (RdErl. MK v. 7.4.2017, Besondere Regelungen für teilzeitbeschäftigte und begrenzt dienstfähige Lehrkräfte, insbesondere Ziffer 2.3).

Maßnahme/Evaluation:

In Schulleitungsdienstbesprechungen wird die Bedeutung langfristiger Personalentwicklung als Kernaufgabe der Schulleitung thematisiert. In Absprache mit der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten werden die Themenfelder Gleichstellung, Abbau von Unterrepräsentanzen und Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit auf die Tagesordnung gesetzt.

Durch das Dezernat 3 wurde auf die Bedeutung langfristiger Personalentwicklung und die Themenkomplexe Gleichstellung, Abbau von Unterrepräsentanz und Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit bei Schulleitungsdienstbesprechungen hingewiesen. Wegen der Corona-Pandemie sind die Schulleitungsdienstbesprechungen 2020 in Präsenz ausgefallen und wurden durch die Versendung der Materialien per Mail an die Schulleitungen ersetzt. Im Dezernat 2 werden Schulleitungen bei Dienstbesprechungen regelmäßig darauf hingewiesen, auf besondere Fähigkeiten einzelner Lehrkräfte zu achten und die entsprechenden Personen zu motivieren, sich für Funktionsstellen zu bewerben.

Maßnahme/Evaluation:

Die Personen, die bei der Auswahl von Führungspersonal mitwirken, entwickeln ihre Qualifikation in Personalführung und Personalentwicklung kontinuierlich weiter.



Das Kultusministerium bietet über das Nds. Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung (NLQ) Qualifizierungskurse für neu ernannte Schulleiterinnen und Schulleiter an. In vier Abschnitten werden die Themen „Führung und Rollenwechsel“, „Personalentwicklung“, „Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung“ sowie „Schule als System“ erörtert. Neben der Qualifizierung für neu ernannte Schulleiterinnen und Schulleiter (QSL) werden darüber hinaus Führungskräfte schulformübergreifend folgende Erstqualifizierungen angeboten:

- Qualifizierung für „Ständige Vertreterinnen und Vertreter“ (QStV). Schwerpunkte der Schulungsveranstaltungen in den Modulen sind: „Rollenklärung“, „Führungsverständnis“, „Führungskommunikation“, „Zusammenarbeit“, „Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung“ sowie „Schulrecht“.
- Qualifizierungen für Didaktische Leiterinnen und Leiter (QDL). In drei Modulen werden „Führung und Kommunikation“, „Unterrichtsentwicklung im Kontext von Qualitätsentwicklung“ sowie „Qualitätsentwicklung im Kontext von Schulentwicklung, Aspekte des Rechts“ thematisiert.
- Berufsbegleitende Qualifizierungen für das Leitungspersonal zu verschiedenen Fachgebieten. Dabei werden fachlicher Input, praxisorientierter Erfahrungsaustausch und regionale Vernetzung angestrebt und gefördert.

Maßnahme/Evaluation:

Der verpflichtend zu erstellende Gleichstellungsplan der Schule wird als Instrument der Personalentwicklung akzentuiert.

Die verpflichtende Erstellung des Gleichstellungsplanes der Schulen und dessen Akzentuierung als Instrument der Personalentwicklung obliegt der eigenverantwortlichen Schule. Die Maßnahmen sind nicht überprüfbar und daher nicht bewertbar.

Maßnahme/Evaluation:

In Betreuungszeiten für Kinder oder zu pflegende Angehörige erworbene Kompetenzen werden positiv in Auswahlgesprächen berücksichtigt.

Die Durchführung der Auswahlgespräche obliegt den Schulleitungen der eigenverantwortlichen Schulen. Die Maßnahmen sind daher nicht überprüfbar und nicht bewertbar. Sofern die Auswahlgespräche von den schulfachlichen Dezernentinnen und Dezernenten geführt wurden, wird dies in Auswahlgesprächen berücksichtigt, sofern die Erfordernisse gegeben sind.

2.3 Evaluation der Zielvorgaben aufgrund Fortbildungsmaßnahmen

Im Kapitel 4.2 des Gleichstellungsplans für den Zeitraum 2018 - 2020 wurden Zielvorgaben hinsichtlich der Fortbildungsmaßnahmen formuliert. Nachfolgend werden die beschriebenen Maßnahmen aufgeführt und –soweit möglich- evaluiert.

Maßnahme/Evaluation:

Das RLSB wirkt darauf hin, dass das NLQ und die Kompetenzzentren Fortbildungen für interessierte Lehrkräfte zur Qualifizierung für eine Funktion anbieten.

Das NLQ hat im Auftrag des MK und in Zusammenarbeit mit der NLSchB das Angebot "FüNF – Führungskräftenachwuchsförderung" entwickelt, das die professionelle Vorbereitung für die Übernahme von Schulleitungspositionen umfasst. Zur Zielgruppe gehören Lehrkräfte, die perspektivisch an der Wahrnehmung einer Leitungsfunktion (Schulform- und Stellenübergreifend) interessiert sind. Ein Klärungsseminar bietet Gelegenheit zur Selbstreflektion und -einschätzung, in zwei Modulen („Führung und Beratung“, „Führung und Management“) werden Sachkenntnisse vermittelt.

**Maßnahme/Evaluation:**

Die Teilnahme an Fortbildungsangeboten wird gefördert. Auf entsprechende Angebote des NLQ oder der Kompetenzzentren wird in transparenter Form hingewiesen.

Auf entsprechende Angebote des NLQ oder der Kompetenzzentren der Universitäten wurde in transparenter Form hingewiesen. Im Kontext offener Schulleitungsstellen wird bei Schulleitungsdienstbesprechungen erinnernd auf die Angebote hingewiesen. Darüber hinaus erwähnen die schulfachlichen Dezernentinnen und Dezernenten die Fortbildungsmöglichkeiten bei Einzelanfragen interessierter Lehrkräfte, wobei in diesen Fällen vor allem auf „FüNF“ verwiesen wird.

Maßnahme/Evaluation:

Das RLSB wirkt darauf hin, dass falls bei Überzeichnung der angebotenen Fortbildung eine Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern erforderlich ist, das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt berücksichtigt wird.

Die Entscheidungen treffen letztendlich das NLQ bzw. die Kompetenzzentren. Ob entsprechende Absprachen bestehen, das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht bei Überzeichnungen zu berücksichtigen, ist nicht bekannt.

Maßnahme/Evaluation:

Die Gleichstellungsbeauftragten bieten in Zusammenarbeit mit den Dezernaten Informationsveranstaltungen zur Thematik Familie und berufliche Weiterentwicklung an.

Dies war angedacht, ist aber aufgrund der Corona-Pandemie noch nicht weiterverfolgt worden.

Maßnahme/Evaluation:

Die Gleichstellungsbeauftragten führen regelmäßig Schulungen für die Gleichstellungsbeauftragten der Schulen zu allen Aspekten der Gleichstellung durch.

Die Schulungen liegen in der Verantwortung der Gleichstellungsbeauftragten und werden mit Lehrkräften der eigenverantwortlichen Schulen durchgeführt. Die Maßnahmen sind daher nicht überprüfbar und nicht bewertbar.

3. Evaluation des Umgangs mit der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit (Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2018 - 2020)

^p Im Kapitel 5 des Gleichstellungsplans für den Zeitraum 2018 - 2020 wurden Zielvorgaben hinsichtlich der Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit formuliert. Nachfolgend werden die beschriebenen Maßnahmen aufgeführt und -soweit möglich- evaluiert.

Maßnahme/Evaluation:

Mit den Einstellungsunterlagen erhält das lehrende Personal das Faltblatt „Beruf und Familie“, aus dem die Kontaktdaten der Gleichstellungsbeauftragten zu ersehen sind. So lassen sich persönliche Fragen direkt an die Gleichstellungsbeauftragte stellen.

Aufgrund fehlender HH-Mittel bzw. Rationalisierung des hauseigenen Druckereibetriebs konnte der Druckauftrag für das Faltblatt nicht erteilt werden. Alternative Möglichkeiten werden eruiert.

**Maßnahme/Evaluation:**

Lehrkräfte, die sich während der Elternzeit (bei vollständiger Freistellung vom Dienst) auf Funktionsstellen bewerben, wird kurzfristig auf Antrag Teilzeit in Elternzeit genehmigt. Somit erhalten sie eine Einarbeitungsphase, um sich auf das Beurteilungsverfahren vorbereiten zu können.

Die schulfachlichen Dezernate ermöglichen jederzeit auf Antrag „Teilzeit in Elternzeit“ für Lehrkräfte, die sich auf Funktionsstellen bewerben, um ihnen eine Einarbeitungsphase zu ermöglichen.