

# **Gleichstellungsplan**

## **4. Fortschreibung**

**gemäß § 15 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz  
(NGG)**

- **für Funktionsstellen der Lehrkräfte**
- **für Stellen des nichtlehrenden Personals**

**an allgemein- und berufsbildenden Schulen und den  
dazugehörigen Studienseminaren**

**(soweit die dienstrechtlichen Befugnisse bei dem Regionalen  
Landesamt für Schule und Bildung Osnabrück liegen)**

**Geltungszeitraum vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2023**

**(Stichtag 30.09.2020)**



# Inhaltsverzeichnis

## 1. Vorbemerkungen

## 2. Bestandsaufnahme: Stellenverteilung und -entwicklung

### 2.1 Analyse des Ist-Zustandes

Schulleiterinnen und Schulleiter sowie der Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhaber und nichtlehrendes Personal

- Grundschulen
- Hauptschulen
- Realschulen
- Oberschulen
- Förderschulen
- Gymnasien
- Gesamtschulen
- berufsbildende Schulen
- Studienseminare

### 2.2 Bestandsaufnahme / Besoldungsgruppen

Verteilung des Personals

### 2.3 Evaluation der Zahlen

## 3. Analyse der zu erwartenden Fluktuation

## 4. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz

- 4.1 Personelle Maßnahmen
- 4.2 Fortbildende Maßnahmen
- 4.3 Verbindliche Festlegung von Zielquoten

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

Organisatorische Maßnahmen

## 6. Anhang (Statistik)

Tabelle 1 – Ist-Analyse und Ermittlung der Zielvorgabe

Tabelle 2 – Abschätzung neu zu besetzender Stellen / Ziel der Förderung

## 1. Vorbemerkungen

Gemäß Artikel 3 Abs.2 des Grundgesetzes sind Männer und Frauen gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Das Regionalen Landesamtes für Schule und Bildung Osnabrück (RLSB) versteht den Gleichstellungsplan auf der Grundlage des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) als ein Instrument, um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Arbeitsleben voranzubringen und die Lebensumstände der Frauen ebenso wie die der Männer zu berücksichtigen. Der Gleichstellungsplan, als ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung in den niedersächsischen Verwaltungen, soll dazu beitragen, vorhandene Strukturen so zu verändern, dass Frauen und Männer mittelfristig in allen Funktionen und Einkommensgruppen paritätisch vertreten sind.

Neben dem Ziel der Gleichstellung beider Geschlechter im Beruf verfolgt der Gleichstellungsplan das Ziel der Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit.

Die Zielvorgaben und die Maßnahmen des vorliegenden Gleichstellungsplans wurden in dem Bewusstsein entwickelt, dass sich die gesellschaftlichen und kulturellen Rollenerwartungen an Frauen und Männer nach wie vor unterscheiden. Es kommt darauf an, die Verschiedenheiten weiblicher und männlicher Erwerbsbiografien als Teil der Realität zu verstehen.

Diese vierte Fortschreibung des Gleichstellungsplans zeigt die derzeitige Beschäftigungssituation auf und gibt einen Ausblick auf das Ziel, den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts zu steigern. Darüber hinaus wird die derzeitige Beschäftigungssituation mit dem Ziel des vorherigen Gleichstellungsplans verglichen.

Dieser Gleichstellungsplan soll die Weiterführung der Maßnahmen sein, die in den jeweiligen Gleichstellungsplänen der Schulen für die übrigen Lehrkräfte genannt werden.

Der Hinweis, dass zumindest bei der Ausschreibung von Beförderungsstellen vereinbart werden kann, dass das unterrepräsentierte Geschlecht von den Schulleitungen gezielt angesprochen wird, hat weiterhin Gültigkeit. Die zuständige Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Erstellung des Gleichstellungsplans zu beteiligen. Wie die Schulleitungen diese Aufgabe erfüllt haben, wird sich nach Ablauf der Geltungsdauer bei der Erfolgskontrolle (vgl. § 16 Abs. 2 NGG) zeigen.

Grundsätzlich ist in allen Phasen ab dem Eintritt in den Schuldienst auf eine familiengerechte Arbeitsplatzgestaltung zu achten, um eine Karriereplanung durchgehend ermöglichen zu können.

Dabei kommt auch dem Abordnungs- und Versetzungsverfahren eine große Bedeutung zu. Bei beiden Maßnahmen ist die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zu beachten.

Der Gleichstellungsplan ist verbindlich.

## 2. Bestandsaufnahme: Stellenverteilung und -entwicklung

Der Gleichstellungsplan betrifft die Leitungen der Oberschulen, Realschulen, Hauptschulen, Förderschulen und Grundschulen (Besoldungsgruppe: A 15, A 15+Z, A 14, A 14+Z, A 13, A 13+Z, A 12+Z NBesO), und der Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhaber der Gymnasien, der Gesamtschulen (einschließlich dem nichtlehrenden Personal, E 5, E 6, E 8, E 9) und der berufsbildenden Schulen (Besoldungsgruppe: A 15, A 15+Z NBesO), sowie des Verwaltungspersonals der Studienseminare.

Für diese Beschäftigten obliegen dem Regionalen Landesamt für Schule und Bildung Osnabrück (RLSB OS) die dienstrechtlichen Befugnisse gemäß Beschluss der LReg vom 01.09.2020 – (Nds. MBl. S. 929) i. V. m. dem RdErl. d. MK v. 18.02.2021 – S 3-01540/1 – in der derzeit gültigen Fassung.

### 2.1 Analyse des Ist-Zustandes mit Rückblick

#### Schulleiterinnen und Schulleiter , Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhaber, nichtlehrendes Personal

##### Verteilung des Personals

##### Gleichstellungsplan vom 01.01.2012 bis 31.12.2014

Bei einer Verteilung auf die **Besoldungsgruppen** A 15, A 15+Z, A 14, A 14+Z ergab sich beim vorherigen Gleichstellungsplan noch eine Unterrepräsentanz von Frauen bei der Personengruppe der Schulleiterinnen und Schulleiter und der Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhaber; in den Besoldungsgruppen A 13, A 13+Z, A 12 von Männern. Bei dem nichtlehrenden Personal waren die Frauen in der Vergütungsgruppe E 6 unterrepräsentiert, bei allen anderen Vergütungsgruppen die Männer. Diese Feststellung bezog sich auf alle Schulformen ohne das Verwaltungspersonal der Studienseminare.

	Frauen	Männer	% Frauen	% Männer	% Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts am Beschäftigungsvolumen
<b>A 15+Z</b>	<b>29</b>	<b>75</b>	27,88	72,12	28,31
<b>A 15</b>	<b>201</b>	<b>523</b>	27,76	72,24	28,41
<b>A 14+Z</b>	<b>73</b>	<b>126</b>	36,68	63,32	36,54
<b>A 14</b>	<b>85</b>	<b>141</b>	37,61	62,39	38,04
<b>A 13+Z</b>	<b>149</b>	<b>117</b>	56,02	43,98	44,52
<b>A 13</b>	<b>226</b>	<b>113</b>	66,66	33,33	33,37
<b>A 12+Z</b>	<b>237</b>	<b>70</b>	77,20	22,80	24,02
<b>E 9 gD</b>	<b>81</b>	<b>12</b>	87,10	12,90	17,99
<b>E 9</b>	<b>287</b>	<b>40</b>	87,77	12,23	15,94
<b>E 8</b>	<b>230</b>	<b>36</b>	86,47	13,53	15,29
<b>E 6</b>	<b>76</b>	<b>145</b>	34,39	65,61	27,08
<b>E 5 mD</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	100,00	0,00	0,00
<b>E 5</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	85,71	14,29	21,05

##### Gleichstellungsplan ab 01.01.2015 bis 31.12.2017:

Bei der ersten Fortschreibung ergibt sich bei der Verteilung auf die **Besoldungsgruppen** A 15, A 15+Z, A 14+Z noch immer eine Unterrepräsentanz von Frauen bei der Personengruppe der Schulleiterinnen und Schulleiter und der Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhaber; in den Besoldungsgruppen A 13, A 13+Z, A 12 von Männern. In der

Besoldungsgruppe A 14 ist die Verteilung jetzt ausgeglichen. Bei dem nichtlehrenden Personal sind die Frauen in der Vergütungsgruppe E 6 nach wie vor unterrepräsentiert, bei allen anderen Vergütungsgruppen die Männer. Diese Feststellung bezieht sich auf alle Schulformen ohne das Verwaltungspersonal der Studienseminare.

	Frauen	Männer	% Frauen	% Männer	% Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts am Beschäftigungsvolumen
<b>A 15+Z</b>	<b>32</b>	<b>73</b>	30,48	69,52	30,48
<b>A 15</b>	<b>232</b>	<b>498</b>	31,78	68,22	31,28
<b>A 14+Z</b>	<b>72</b>	<b>110</b>	39,56	60,44	38,90
<b>A 14</b>	<b>130</b>	<b>131</b>	49,81	50,19	
<b>A 13+Z</b>	<b>123</b>	<b>83</b>	59,71	40,29	40,78
<b>A 13</b>	<b>220</b>	<b>92</b>	70,51	29,49	29,87
<b>A 12+Z</b>	<b>227</b>	<b>51</b>	81,65	18,35	18,94
<b>E 9 gD</b>	<b>99</b>	<b>21</b>	82,50	17,50	20,61
<b>E 9</b>	<b>298</b>	<b>50</b>	85,63	14,37	16,51
<b>E 8</b>	<b>88</b>	<b>13</b>	87,13	12,87	14,37
<b>E 6</b>	<b>60</b>	<b>130</b>	31,58	68,42	27,22
<b>E 5 mD</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	100,00	0,00	0,00
<b>E 3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	100,00	0,00	0,00

Gleichstellungsplan ab 01.01.2018 bis 31.12.2020:

Bei der zweiten Fortschreibung ergibt sich bei der Verteilung auf die **Besoldungsgruppen A 15, A 15+Z**, weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen bei der Personengruppe der Schulleiterinnen und Schulleiter und der Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhaber; in den Besoldungsgruppen A 14, A 13, A 13+Z, A 12 von Männern. In der Besoldungsgruppe A 14+Z ist die Verteilung jetzt ausgeglichen. Das bedeutet, dass sich die Grenze bei den Frauen als unterrepräsentiertem Geschlecht um eine Besoldungsgruppe nach oben verschoben hat. Bei dem nichtlehrenden Personal sind die Frauen in der Vergütungsgruppe E 6 nach wie vor unterrepräsentiert, bei allen anderen Vergütungsgruppen die Männer. Diese Feststellung bezieht sich auf alle Schulformen ohne das Verwaltungspersonal der Studienseminare. Zu berücksichtigen ist zudem, dass im Jahr 2017 neu geschaffene Stellen für soziale Arbeit in schulischer Verantwortung besetzt wurden, sodass eine Vergleichbarkeit zur ersten Fortschreibung nur begrenzt möglich ist.

	Frauen	Männer	% Frauen	% Männer	% Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts am Beschäftigungsvolumen
<b>A 15+Z</b>	36	71	33,64	66,36	33,64
<b>A 15</b>	237	495	32,38	67,62	32,02
<b>A 14+Z</b>	85	97	46,70	53,30	
<b>A 14</b>	133	97	57,83	42,17	44,12
<b>A 13+Z</b>	121	70	63,35	36,65	36,94
<b>A 13</b>	207	75	73,40	26,60	27,71
<b>A 12+Z</b>	215	41	83,98	16,02	16,54
<b>E 9</b>	211	40	80,84	19,16	21,20
<b>E 8</b>	325	83	86,21	13,79	15,72
<b>E 6</b>	49	100	27,22	72,78	24,37
<b>E 5</b>	6	0	100,00	0,00	0,00

Gleichstellungsplan ab 01.01.2021 bis 31.12.2023:

Bei der dritten Fortschreibung ergibt sich bei der Verteilung auf die **Besoldungsgruppen A 15, A 15+Z**, weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen bei der Personengruppe der Schulleiterinnen und Schulleiter und der Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhaber; in den Besoldungsgruppen A 14, A 13, A 13+Z, A 12 + Z von Männern. In der Besoldungsgruppe A 14+Z ist die Verteilung annähernd ausgeglichen. Bei dem nichtlehrenden Personal sind die Frauen in der Vergütungsgruppe E 6 nach wie vor unterrepräsentiert, bei allen anderen Vergütungsgruppen die Männer. Diese Feststellung bezieht sich auf alle Schulformen ohne das Verwaltungspersonal der Studienseminare.

	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>% Frauen</b>	<b>% Männer</b>	<b>% Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts am Beschäftigungsvolumen</b>
<i>Lehrkräfte</i>					
<b>A 15 + Z</b>	<b>44</b>	<b>116</b>	27,5	72,5	27,61
<b>A 15</b>	<b>296</b>	<b>471</b>	38,59	61,41	37,99
<b>A 14 + Z</b>	<b>85</b>	<b>92</b>	48,02	51,98	
<b>A 14</b>	<b>122</b>	<b>88</b>	58,10	41,90	
<b>A 13 + Z</b>	<b>131</b>	<b>67</b>	66,16	33,84	33,95
<b>A 13</b>	<b>285</b>	<b>86</b>	76,82	23,18	
<b>A 12 + Z</b>	<b>139</b>	<b>28</b>	83,23	16,77	17,60
<b>EG 15</b>		<b>2</b>		100,00	0,00
<i>Nicht lehrendes Personal</i>					
<b>VGS/GTS</b>	<b>3143</b>	<b>252</b>	92,58	7,42	10,65
<b>EG10</b>		<b>2</b>		100,00	0,00
<b>EG9 b</b>	<b>521</b>	<b>106</b>	83,09	16,91	20,43
<b>EG9 a</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	75,00	25,00	0,00
<b>EG8</b>	<b>311</b>	<b>48</b>	86,63	13,37	16,50
<b>EG6</b>	<b>54</b>	<b>140</b>	27,84	72,16	26,37
<b>EG5</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	82,14	17,86	17,53
<b>EG4</b>	<b>3</b>		100,00		0,00

Bei dem Verwaltungspersonal der Studienseminare waren die Männer unterrepräsentiert:

	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>% Frauen</b>	<b>% Männer</b>	<b>% Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts am Beschäftigungsvolumen</b>
<b>E 6</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	100,00	0,00	0,00
<b>E 5</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	80,00	20,00	18,87

Bei der ersten Fortschreibung ergab sich bei dem Verwaltungspersonal der Studienseminare folgendes Bild:

	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>% Frauen</b>	<b>% Männer</b>	<b>% Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts am Beschäftigungsvolumen</b>
<b>E 6</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	100,00	0,00	0,00
<b>E 5</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	75,00	25,00	30,03

Bei der zweiten Fortschreibung ergab sich bei dem Verwaltungspersonal der Studienseminare folgendes Bild:

	Frauen	Männer	% Frauen	% Männer	% Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts am Beschäftigungsvolumen
<b>E 6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	100,00	0,00	0,00
<b>E 5</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	100,00	0,00	0,00

Jetzt ergibt sich bei dem Verwaltungspersonal der Studienseminare folgendes Bild:

	Frauen	Männer	% Frauen	% Männer	% Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts am Beschäftigungsvolumen
<b>E 6</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	100,00	0,00	0,00
<b>E 5</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	100,00	0,00	0,00

An der Unterrepräsentanz der Männer hat sich nichts geändert.

## 2.2 Bestandsaufnahme / Besoldungsgruppen

Die Aufteilung auf Schulen ergab beim ersten Gleichstellungsplan:

für Schulen im Dez. 2

	Frauen	Männer	% Frauen	% Männer
<b>A 15</b>	<b>28</b>	<b>84</b>	25,00	75,00
<b>A 14+Z</b>	<b>73</b>	<b>126</b>	36,68	63,32
<b>A 14</b>	<b>85</b>	<b>141</b>	37,61	62,39
<b>A 13+Z</b>	<b>149</b>	<b>117</b>	56,02	43,98
<b>A 13</b>	<b>226</b>	<b>113</b>	66,66	33,33
<b>A 12+Z</b>	<b>237</b>	<b>70</b>	77,20	22,80
<b>E 9 gD</b>	<b>75</b>	<b>10</b>	88,24	11,76
<b>E 9</b>	<b>274</b>	<b>37</b>	88,10	11,90
<b>E 8</b>	<b>223</b>	<b>34</b>	86,77	13,23
<b>E 6</b>	<b>63</b>	<b>85</b>	42,57	57,43
<b>E 5</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	85,71	14,29

Für die erste Fortschreibung ergab sich folgende Aufteilung:

für Schulen im Dez. 2

	Frauen	Männer	% Frauen	% Männer
<b>A 15</b>	<b>33</b>	<b>74</b>	31,48	68,52
<b>A 14+Z</b>	<b>72</b>	<b>110</b>	39,56	60,44
<b>A 14</b>	<b>130</b>	<b>131</b>	49,81	50,19
<b>A 13+Z</b>	<b>123</b>	<b>83</b>	59,71	40,29
<b>A 13</b>	<b>220</b>	<b>92</b>	70,51	29,49
<b>A 12+Z</b>	<b>227</b>	<b>51</b>	81,65	18,35
<b>E 9 gD</b>	<b>94</b>	<b>19</b>	83,19	16,81
<b>E 9</b>	<b>283</b>	<b>47</b>	85,76	14,24
<b>E 8</b>	<b>81</b>	<b>11</b>	88,04	11,96
<b>E 6</b>	<b>49</b>	<b>70</b>	41,18	58,82

Für die zweite Fortschreibung ergibt sich folgende Aufteilung:

**für Schulen im Dez. 2**

	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>% Frauen</b>	<b>% Männer</b>
<b>A 15</b>	<b>34</b>	<b>84</b>	<b>28,81</b>	<b>71,19</b>
<b>A 14+Z</b>	<b>84</b>	<b>93</b>	<b>47,46</b>	<b>52,54</b>
<b>A 14</b>	<b>129</b>	<b>93</b>	<b>58,11</b>	<b>41,89</b>
<b>A 13+Z</b>	<b>121</b>	<b>70</b>	<b>63,35</b>	<b>36,65</b>
<b>A 13</b>	<b>208</b>	<b>75</b>	<b>73,40</b>	<b>26,60</b>
<b>A 12+Z</b>	<b>220</b>	<b>41</b>	<b>83,98</b>	<b>16,02</b>
<b>E 9 gD</b>	<b>193</b>	<b>45</b>	<b>81,09</b>	<b>18,91</b>
<b>E 9</b>	<b>317</b>	<b>52</b>	<b>85,91</b>	<b>14,09</b>
<b>E 8</b>	<b>43</b>	<b>63</b>	<b>40,57</b>	<b>59,43</b>

Für die dritte Fortschreibung ergibt sich folgende Aufteilung:

**für Schulen im Dez. 2**

	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>% Frauen</b>	<b>% Männer</b>
<i>Lehrkräfte</i>				
<b>A 15 + Z</b>	<b>9</b>	<b>24</b>	<b>27,27</b>	<b>72,73</b>
<b>A 15</b>	<b>45</b>	<b>68</b>	<b>39,82</b>	<b>60,18</b>
<b>A 14+Z</b>	<b>84</b>	<b>89</b>	<b>48,55</b>	<b>51,45</b>
<b>A 14</b>	<b>117</b>	<b>85</b>	<b>57,92</b>	<b>42,08</b>
<b>A 13+Z</b>	<b>131</b>	<b>67</b>	<b>66,16</b>	<b>33,84</b>
<b>A 13</b>	<b>285</b>	<b>86</b>	<b>76,82</b>	<b>23,18</b>
<b>A 12+Z</b>	<b>139</b>	<b>28</b>	<b>83,23</b>	<b>16,77</b>
<b>VGS/GTS</b>	<b>3106</b>	<b>242</b>	<b>92,77</b>	<b>7,23</b>
<b>EG9 b</b>	<b>489</b>	<b>98</b>	<b>83,30</b>	<b>16,70</b>
<b>EG9 a</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>75,00</b>	<b>25,00</b>
<b>EG8</b>	<b>300</b>	<b>47</b>	<b>86,46</b>	<b>13,54</b>
<b>EG6</b>	<b>45</b>	<b>66</b>	<b>40,54</b>	<b>59,46</b>
<b>EG5</b>	<b>11</b>		<b>100,00</b>	

Hier ist ein Vergleich der absoluten Zahlen im Tarifbereich nicht sinnvoll, da sich die Schullandschaft durch Schaffung von Stellen für soziale Arbeit in schulischer Verantwortung in den letzten drei Jahren stark verändert hat. Bei Betrachtung des prozentualen Anteils im Funktionsstellenbereich ist festzustellen, dass sich der prozentuale Anteil der Frauen in den Besoldungsgruppen A 15 wiederum vermindert und bis A 14+Z erhöht hat

**Für Schulen im Dez. 3 (erster Gleichstellungsplan)**

	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>% Frauen</b>	<b>% Männer</b>
<b>A 15+Z</b>	<b>21</b>	<b>44</b>	<b>32,31</b>	<b>67,69</b>
<b>A 15</b>	<b>115</b>	<b>265</b>	<b>30,26</b>	<b>69,74</b>
<b>E 9 gD</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>75,00</b>	<b>25,00</b>
<b>E 9</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>81,25</b>	<b>18,75</b>
<b>E 8</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>77,77</b>	<b>22,22</b>
<b>E 6</b>	<b>13</b>	<b>60</b>	<b>17,81</b>	<b>82,19</b>
<b>E 5 mD</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>100,00</b>	<b>0,00</b>

**Für Schulen im Dez. 3 (erste Fortschreibung)**

	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>% Frauen</b>	<b>% Männer</b>
<b>A 15+Z</b>	<b>25</b>	<b>44</b>	<b>36,23</b>	<b>63,77</b>
<b>A 15</b>	<b>126</b>	<b>238</b>	<b>34,62</b>	<b>65,38</b>
<b>E 9 gD</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>71,43</b>	<b>28,57</b>

<b>E 9</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>83,33</b>	<b>16,67</b>
<b>E 8</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>77,78</b>	<b>22,22</b>
<b>E 6</b>	<b>11</b>	<b>60</b>	<b>15,49</b>	<b>84,51</b>
<b>E 5 mD</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>100,00</b>	<b>0,00</b>
<b>E 3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>100,00</b>	<b>0,00</b>

#### Für Schulen im Dez. 3 (zweite Fortschreibung)

	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>% Frauen</b>	<b>% Männer</b>
<b>A 15+Z</b>	<b>27</b>	<b>45</b>	<b>37,50</b>	<b>62,50</b>
<b>A 15</b>	<b>125</b>	<b>235</b>	<b>34,72</b>	<b>65,28</b>
<b>A 14+Z</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>20,00</b>	<b>80,00</b>
<b>A 14</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>50,00</b>	<b>50,00</b>
<b>E 9</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>78,26</b>	<b>21,74</b>
<b>E 8</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>	<b>0,00</b>
<b>E 6</b>	<b>6</b>	<b>68</b>	<b>8,11</b>	<b>91,89</b>
<b>E 5</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>100,00</b>	<b>0,00</b>

#### Für Schulen im Dez. 3 (dritte Fortschreibung)

	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>% Frauen</b>	<b>% Männer</b>
<b>A 15 + Z</b>	<b>27</b>	<b>62</b>	<b>30,34</b>	<b>69,66</b>
<b>A 15</b>	<b>156</b>	<b>233</b>	<b>40,10</b>	<b>59,90</b>
<b>A 14 + Z</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>25,00</b>	<b>75,00</b>
<b>A 14</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>62,50</b>	<b>37,50</b>
<b>EG 15</b>		<b>2</b>		<b>100,00</b>
<b>GTS</b>	<b>37</b>	<b>10</b>	<b>78,72</b>	<b>21,28</b>
<b>EG10</b>		<b>2</b>		<b>100,00</b>
<b>EG9 b</b>	<b>32</b>	<b>8</b>	<b>80,00</b>	<b>20,00</b>
<b>EG8</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>91,67</b>	<b>8,33</b>
<b>EG6</b>	<b>9</b>	<b>74</b>	<b>10,84</b>	<b>89,16</b>
<b>EG5</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>70,59</b>	<b>29,41</b>
<b>EG4</b>	<b>3</b>		<b>100,00</b>	

Hier ist der Anteil der Frauen in den Besoldungsgruppen A 15 und A 15+Z kaum angestiegen, während eine Änderung beim nichtlehrenden Personal nicht feststellbar ist.

#### Für Schulen im Dez. 4 (erster Gleichstellungsplan)

	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>% Frauen</b>	<b>% Männer</b>
<b>A 15+Z</b>	<b>8</b>	<b>31</b>	<b>20,50</b>	<b>79,50</b>
<b>A 15</b>	<b>58</b>	<b>174</b>	<b>25,00</b>	<b>75,00</b>

#### Für Schulen im Dez. 4 (erste Fortschreibung)

	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>% Frauen</b>	<b>% Männer</b>
<b>A 15+Z</b>	<b>7</b>	<b>29</b>	<b>19,44</b>	<b>80,56</b>
<b>A 15</b>	<b>72</b>	<b>166</b>	<b>27,91</b>	<b>72,09</b>

#### Für Schulen im Dez. 4 (zweite Fortschreibung)

	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>% Frauen</b>	<b>% Männer</b>
<b>A 15+Z</b>	<b>9</b>	<b>28</b>	<b>25,71</b>	<b>74,29</b>
<b>A 15</b>	<b>78</b>	<b>176</b>	<b>30,71</b>	<b>69,29</b>

Der Frauenanteil bei beiden Besoldungsgruppen hat sich leicht erhöht.

## Für Schulen im Dez. 4 (dritte Fortschreibung)

	Frauen	Männer	% Frauen	% Männer
A 15+Z	8	30	21,05	78,95
A 15	95	170	35,85	64,15

### 2.3 Evaluation der Zahlen

Insgesamt haben sich die vereinbarten Maßnahmen im Lehrkräftebereich positiv ausgewirkt, auch wenn das Ziel einer gleichmäßigen Geschlechterverteilung bislang weiterhin nur in der Besoldungsgruppe A 14 erreicht ist. Eine nennenswerte positive Entwicklung konnte bei den Funktionsstellen der Besoldungsgruppe A 15 / A 15 + Z nicht verzeichnet werden. Eine Entwicklung ist auf jeden Fall bei den Besoldungsgruppen A 14 und höher, in denen die Frauen unterrepräsentiert sind, zu erkennen. Umso wichtiger erscheint es daher, dass der Gleichstellungsplan mit den Maßnahmen beachtet wird und eine regelmäßige Überprüfung zur Hälfte der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans der Umsetzung der Maßnahmen erfolgt. Neu ernannte Schulleiterinnen und Schulleiter sowie Dezernentinnen und Dezernenten sollten daher bei Amtsantritt die aktuelle Version des Gleichstellungsplans erhalten. In den anderen Besoldungsgruppen, in denen die Männer unterrepräsentiert sind, ist kein Anstieg zu verzeichnen. Das ist auch schwer zu beeinflussen, da hier die bewerbungsfähigen Lehrkräfte überwiegend Frauen sind. Mit den Maßnahmen, die das RLSB zur Verfügung stehen, ist hier eine Verbesserung nicht zu erreichen. Vielmehr müsste die Laufbahngruppe GS attraktiver gestaltet werden, damit sich auch Männer für dieses Lehramt entscheiden.

Im Nichtlehrkräftebereich und beim Verwaltungspersonal der Studienseminare ist keine sichtbare Veränderung nicht eingetreten. Gesonderte Maßnahmen sind nicht zielführend, da hier nur bei Einstellungen ein Ausgleich erfolgen könnte.

### 3. Analyse der zu erwartenden Fluktuation

Die Feststellung, wie viele Stellen voraussichtlich während der Geltungsdauer der ersten Fortschreibung des Gleichstellungsplans neu besetzt werden, erfolgt grundsätzlich unter der Voraussetzung des Ruhestandes nach Vollendung des 65. Lebensjahres, auch wenn das Gesetz zur Neuordnung des Beamtenversorgungsrechts sowie zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften, das zum 01.12.2011 in Kraft getreten ist, die Möglichkeit eröffnet, zwischen dem 60. und 70. Lebensjahr in den Ruhestand zu treten.

Die Tabelle 2 im Anhang des ersten Gleichstellungsplans berücksichtigte bei der Fluktuationsabschätzung das Freiwerden von Stellen durch **altersbedingtes Ausscheiden** in den **Jahren 2012 bis 2014**. Damit wurden die Geburtsjahrgänge 1947 bis 1949 erfasst. Somit war z.B. in der Spalte Q1 die Anzahl der Schulleiterinnen und Schulleiter und der Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhaber, die im Jahr 1947 geboren sind, aufgelistet. Lehrkräfte, die ihren 65. Geburtstag zwischen dem 1. August und 31. Dezember 2012 begehen, traten erst zum Schulhalbjahr, also zum 31. Januar 2013 in den Ruhestand ein. Folglich waren in der Spalte Q1 auch Personen aufgelistet, die zwar 1947 geboren sind, aber erst zum Ende des Schulhalbjahres mit Ablauf des 31.01.2013 ausscheiden. Da es in jedem Jahr ungefähr auf die gleiche Anzahl der Schulleiterinnen und Schulleiter und der Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhaber hinausläuft, die nach dem 31. Juli das 65. Lebensjahr vollenden, kann dieser Umstand hier unberücksichtigt bleiben.

Die Tabelle 2 im Anhang der ersten Fortschreibung des Gleichstellungsplans berücksichtigt bei der Fluktuationsabschätzung das Freiwerden von Stellen durch **altersbedingtes Ausscheiden** in den **Jahren 2015 bis 2017**. Damit werden die Geburtsjahrgänge 1950 bis 1952 erfasst. Somit ist z.B. in der Spalte Q1 die Anzahl der Schulleiterinnen und Schulleiter und der Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhaber, die im Jahr 1950 geboren sind, aufgelistet. Lehrkräfte, die ihren 65. Geburtstag zwischen dem 1. August und 31. Dezember 2015 begehen, treten erst zum Schulhalbjahr, also zum 31. Januar 2016 in den Ruhestand

ein. Folglich sind in der Spalte Q1 auch Personen aufgelistet, die zwar 1950 geboren sind, aber erst zum Ende des Schulhalbjahres mit Ablauf des 31.01.2016 ausscheiden. Da es in jedem Jahr ungefähr auf die gleiche Anzahl der Schulleiterinnen und Schulleiter und der Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhaber hinausläuft, die nach dem 31. Juli das 65. Lebensjahr vollenden, kann dieser Umstand hier unberücksichtigt bleiben.

Die Tabelle 2 im Anhang der zweiten Fortschreibung des Gleichstellungsplans berücksichtigt bei der Fluktuationsabschätzung das Freiwerden von Stellen durch **altersbedingtes Ausscheiden** in den **Jahren 2018 bis 2020**. Damit werden die Geburtsjahrgänge 1953 bis 1955 erfasst. Somit ist z.B. in der Spalte Q1 die Anzahl der Schulleiterinnen und Schulleiter und der Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhaber, die im Jahr 1953 geboren sind, aufgelistet. Lehrkräfte, die ihren 65. Geburtstag zwischen dem 1. August und 31. Dezember 2018 begehen, treten erst zum Schulhalbjahr, also zum 31. Januar 2019 in den Ruhestand ein. Folglich sind in der Spalte Q1 auch Personen aufgelistet, die zwar 1953 geboren sind, aber erst zum Ende des Schulhalbjahres mit Ablauf des 31.01.2019 ausscheiden. Da es in jedem Jahr ungefähr auf die gleiche Anzahl der Schulleiterinnen und Schulleiter und der Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhaber hinausläuft, die nach dem 31. Juli das 65. Lebensjahr vollenden, kann dieser Umstand hier unberücksichtigt bleiben.

Somit ergab sich aus der Abschätzung neu zu besetzender Stellen, dass aufgrund der **Altersstruktur** (Geburtsjahrgang 1947) im **Jahr 2012** insgesamt **72** Dienstposten für **Leiterinnen und Leiter von öffentlichen Schulen und der Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhaber der o. a. Schulformen** frei wurden (vgl. Anhang: Tabelle 2, Spalte Q1). Im **Jahr 2013** standen insgesamt **55** Dienstposten (Spalte Q2) infolge Vollendung des 65. Lebensjahres zur Wiederbesetzung an und im **Jahr 2014** insgesamt **97** Dienstposten (Spalte Q3).

Aufgeteilt nach Besoldungsstufen wurden somit vom 01.01.2012 bis zum 31.12.2014 an allen Schulformen voraussichtlich insgesamt folgende Planstellen durch altersbedingtes Ausscheiden frei:

A 15+Z	16 Stellen
A 15	87 Stellen
A 14+Z	23 Stellen
A 14	20 Stellen
A 13+Z	24 Stellen
A 13	33 Stellen
A 12+Z	21 Stellen

**=> insgesamt: 224 Stellen**

Für die erste Fortschreibung ergibt sich aus der Abschätzung neu zu besetzender Stellen, dass aufgrund der **Altersstruktur** (Geburtsjahrgang 1950) im **Jahr 2015** insgesamt **107** Dienstposten für **Leiterinnen und Leiter von öffentlichen Schulen und der Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhaber der o. a. Schulformen** frei werden (vgl. Anhang: Tabelle 2, Spalte Q1). Im **Jahr 2016** stehen insgesamt **46** Dienstposten (Spalte Q2) infolge Vollendung des 65. Lebensjahres zur Wiederbesetzung an und im **Jahr 2017** insgesamt **82** Dienstposten (Spalte Q3).

Aufgeteilt nach Besoldungsstufen wurden somit vom 01.01.2015 bis zum 31.12.2017 an allen Schulformen voraussichtlich insgesamt folgende Planstellen durch altersbedingtes Ausscheiden frei:

A 15+Z	12 Stellen
A 15	71 Stellen

A 14+Z	32 Stellen
A 14	31 Stellen
A 13+Z	35 Stellen
A 13	33 Stellen
A 12+Z	21 Stellen

**=> insgesamt: 235 Stellen**

Für die zweite Fortschreibung ergibt sich aus der Abschätzung neu zu besetzender Stellen, dass aufgrund der **Altersstruktur** (Geburtsjahrgang 1953) im **Jahr 2018** insgesamt 96 Dienstposten für **Leiterinnen und Leiter von öffentlichen Schulen und der Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhaber der o. a. Schulformen** frei werden (vgl. Anhang: Tabelle 2, Spalte Q1). Im **Jahr 2019** stehen insgesamt 57 Dienstposten (Spalte Q2) infolge Vollendung des 65. Lebensjahres zur Wiederbesetzung an und im **Jahr 2020** insgesamt 50 Dienstposten (Spalte Q3).

Aufgeteilt nach Besoldungsstufen wurden somit vom 01.01.2018 bis zum 31.12.2020 an allen Schulformen voraussichtlich insgesamt folgende Planstellen durch altersbedingtes Ausscheiden frei:

A 15+Z	17 Stellen
A 15	67 Stellen
A 14+Z	9 Stellen
A 14	27 Stellen
A 13+Z	30 Stellen
A 13	33 Stellen
A 12+Z	20 Stellen

**=> insgesamt: 203 Stellen**

Bei der Analyse der Fluktuation ist zu berücksichtigen, dass 2018 eine Stellenhebung an den Grundschulen für Schulleitungen von A 12+Z nach A13 stattgefunden hat.

Für die dritte Fortschreibung ergibt sich aus der Abschätzung neu zu besetzender Stellen, dass aufgrund der **Altersstruktur** (Geburtsjahrgang 1956) im **Jahr 2021** insgesamt 61 Dienstposten für **Leiterinnen und Leiter von öffentlichen Schulen und der Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhaber der o. a. Schulformen** frei werden (vgl. Anhang: Tabelle 2, Spalte Q1). Im **Jahr 2022** stehen insgesamt 42 Dienstposten (Spalte Q2) infolge Vollendung des 65. Lebensjahres zur Wiederbesetzung an und im **Jahr 2023** insgesamt 41 Dienstposten (Spalte Q3).

Aufgeteilt nach Besoldungsstufen wurden somit vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2023 an allen Schulformen voraussichtlich insgesamt folgende Planstellen durch altersbedingtes Ausscheiden frei:

A 15+Z	16 Stellen
A 15	62 Stellen
A 14+Z	9 Stellen
A 14	22 Stellen
A 13+Z	7 Stellen
A 13	24 Stellen
A 12+Z	3 Stellen
EG 15	2 Stellen

**=> insgesamt: 145 Stellen**

Bei dem **nichtlehrenden Personal** ohne Studienseminare ergab sich aus der Abschätzung neu zu besetzender Stellen, dass aufgrund der **Altersstruktur** (Geburtsjahrgang 1947) im **Jahr 2012** insgesamt **86** Dienstposten der o. a. Schulformen frei wurden (vgl. Anhang: Tabelle 2, Spalte Q1). Im **Jahr 2013** standen insgesamt **14** Dienstposten (Spalte Q2) infolge Vollendung des 65. Lebensjahres zur Wiederbesetzung an und im **Jahr 2014** insgesamt **10** Dienstposten (Spalte Q3).

Aufgeteilt nach Vergütungsgruppen werden somit vom 01.01.2012 bis zum 31.12.2014 an allen Schulformen voraussichtlich insgesamt folgende Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden frei:

E 9 gD	5 Stellen
E 9	13 Stellen
E 8	60 Stellen
E 6	27 Stellen
E 5 mD	0 Stellen
E 5	5 Stellen

**=> insgesamt: 110 Stellen**

Für die erste Fortschreibung ergibt sich bei dem **nichtlehrenden Personal** ohne Studienseminare aus der Abschätzung neu zu besetzender Stellen, dass aufgrund der **Altersstruktur** (Geburtsjahrgang 1950) im **Jahr 2015** insgesamt 13 Dienstposten der o. a. Schulformen frei werden (vgl. Anhang: Tabelle 2, Spalte Q1). Im **Jahr 2016** standen insgesamt 6 Dienstposten (Spalte Q2) infolge Vollendung des 65. Lebensjahres zur Wiederbesetzung an und im **Jahr 2017** insgesamt 10 Dienstposten (Spalte Q3).

Aufgeteilt nach Vergütungsgruppen werden somit vom 01.01.2015 bis zum 31.12.2017 an allen Schulformen voraussichtlich insgesamt folgende Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden frei:

E 9 gD	1 Stelle
E 9	6 Stellen
E 8	8 Stellen
E 6	14 Stellen
E 5 mD	0 Stellen
E 5	0 Stellen

**=> insgesamt: 29 Stellen**

Für die zweite Fortschreibung ergibt sich bei dem **nichtlehrenden Personal** ohne Studienseminare aus der Abschätzung neu zu besetzender Stellen, dass aufgrund der **Altersstruktur** (Geburtsjahrgang 1953) im **Jahr 2018** insgesamt 11 Dienstposten der o. a. Schulformen frei werden (vgl. Anhang: Tabelle 2, Spalte Q1). Im **Jahr 2019** stehen insgesamt 4 Dienstposten (Spalte Q2) infolge Vollendung des 65. Lebensjahres zur Wiederbesetzung an und im **Jahr 2020** insgesamt 20 Dienstposten (Spalte Q3).

Aufgeteilt nach Vergütungsgruppen werden somit vom 01.01.2018 bis zum 31.12.2020 an allen Schulformen voraussichtlich insgesamt folgende Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden frei:

E 9	17 Stellen
E 8	15 Stellen
E 6	0 Stellen
E 5	3 Stellen

**=> insgesamt: 35 Stellen**

Zu berücksichtigen ist, dass zum 01.03.2018 die Zuständigkeit für die pädagogischen Mitarbeiter an Grundschulen auf die Nds. Landesschulbehörde übergegangen ist.

Für die dritte Fortschreibung ergibt sich bei dem **nichtlehrenden Personal** ohne Studienseminare aus der Abschätzung neu zu besetzender Stellen, dass aufgrund der **Altersstruktur** im **Jahr 2021** insgesamt 94 Dienstposten der o. a. Schulformen frei werden. Im **Jahr 2022** stehen insgesamt 70 Dienstposten zur Wiederbesetzung an und im **Jahr 2023** insgesamt 96 Dienstposten.

Aufgeteilt nach Vergütungsgruppen werden somit vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2023 an allen Schulformen voraussichtlich insgesamt folgende Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden frei:

VGS/GTS	217 Stellen
EG 9b	12 Stellen
EG 9 a	1 Stelle
EG 8	18 Stellen
EG 6	12 Stellen

=> **insgesamt: 260 Stellen**

Bei dem **nichtlehrenden Personal der Studienseminare** wurden in den nächsten drei Jahren in der Vergütungsgruppe E 6 insgesamt 2 Stellen frei und in der Vergütungsgruppe E 5 insgesamt 6 Stellen frei.

Bei der ersten Fortschreibung werden bei dem **nichtlehrenden Personal der Studienseminare** in den nächsten drei Jahren in der Vergütungsgruppe E 6 insgesamt 0 Stellen frei und in der Vergütungsgruppe E 5 insgesamt 1 Stelle frei.

Bei der dritten Fortschreibung werden bei dem **nichtlehrenden Personal der Studienseminare** in den nächsten drei Jahren in der Vergütungsgruppe E 6 insgesamt 1 Stelle frei und in der Vergütungsgruppe E 5 insgesamt 1 Stelle frei.

#### **4. Ziele und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz**

Die folgenden Ausführungen benennen die Ziele und Maßnahmen, mit denen zukünftig Unterrepräsentanzen in Schulen und Studienseminaren im Bereich des RLSB Osnabrück vermieden werden sollen. Dies bezieht sich auf die grundsätzlichen Vorgaben des NGG, bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung dem unterrepräsentierten Geschlecht den Vorzug zu geben.

Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung der unten aufgeführten Maßnahmen ist eine geschlechtersensible Haltung sowie eine gute Kooperationshaltung der Dezernentinnen und Dezernenten aller Dezernate mit den zuständigen Gleichstellungsbeauftragten – gemäß Vereinbarung zum vereinheitlichten Verfahren zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten für den Schulbereich (s.Anlage).

Durch Nachbesetzung mit dem jeweils unterrepräsentierten Geschlecht kann der Anteil dieses Geschlechts in der jeweiligen Besoldungsgruppe prozentual gesteigert werden. Daher ist das Stellenbesetzungsverfahren mit Blick auf den Gleichstellungsplan durchzuführen.

## 4.1 Personelle Maßnahmen

Folgende Maßnahmen aus vorhergehenden Gleichstellungsplänen werden als erfolgversprechend angesehen und sollen weiter geführt werden:

- Gezielte Ansprache geeigneter Lehrkräfte des unterrepräsentierten Geschlechts (ab Besoldungsgruppe A 15 Frauen) im Vorfeld von Stellenausschreibungen durch schulfachliche Dezernentinnen / Dezernenten bzw. Schulleiterinnen / Schulleiter. Die rechtzeitige Einbeziehung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten erfolgt im Vorfeld von Stellenausschreibungen.
- Bei der Vergabe besonderer Aufgaben auf allen Ebenen und bei der kommisariischen Aufgabenwahrnehmung, die sich positiv auf die spätere Übernahme einer Funktion auswirken können, wird gezielt das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht berücksichtigt. Das Verfahren ist transparent.
- Auf den Schulleitungsdienstbesprechungen wird die Bedeutung langfristiger Personalentwicklung als Kernaufgabe der Schulleiterinnen und Schulleiter regelmäßig thematisiert. Dazu werden systematisch jeweils konkrete Aspekte der Themen Gleichstellung, Abbau von Unterrepräsentanz und Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit auf die Tagesordnung gesetzt.  
So können z.B. Gespräche mit den Lehrkräften dazu dienen:
  - 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.Verbesserung von Erwerbs- und Familienarbeit, im Hinblick auf:
  - Ermutigung der Männer, Elternzeit in Anspruch zu nehmen,
  - Familien entlastende Maßnahmen an Schule,
  - Hinweis auf die Regelungen des sogenannten Teilzeiterlasses,
  - Hinweis auf die Möglichkeit der Fortbildung in der Elternzeit bei voller Freistellung vom Dienst.
  - Hinweis auf die Möglichkeit, sich auch aus der Beurlaubung auf eine Funktionsstelle zu bewerben
- Die Zielvereinbarungsgespräche zwischen den schulfachlichen Dezernentinnen / Dezernenten des RLSB und den Schulleiterinnen / Schulleitern der berufsbildenden Schulen werden als wichtiges Instrument der Personalentwicklung ausgebaut. Der Gleichstellungsplan der Schule wird als Instrument der Personalentwicklung in diesen Gesprächen in den besonderen Fokus gerückt. Gem. § 15 NGG muss jede Dienststelle und damit auch jede eigenverantwortliche Schule mit mindestens 50 Landesbeschäftigten aller drei Jahre einen Gleichstellungsplan erstellen.

Bei der Personalauswahl für Schulleitungs- und Funktionsstellen werden die Beurteilungsrichtlinien zugrunde gelegt, die die Berücksichtigung der Genderkompetenz im Auswahlverfahren sicher stellen.

Die Struktur der Kommunikation zwischen Schule und RLSB gemäß den behördeninternen Vorgaben ist seitens der schulfachlichen Dezernentinnen und Dezernenten nicht auf einzelne Lehrkräfte, sondern auf die Schulleitung ausgerichtet. Insofern entstehen außerhalb von anlassbezogenen Beurteilungen bzw. Beschwerden/Konflikten kaum Personalentwicklungskontexte für Lehrkräfte. Diese Aufgabe ist in der eigenverantwortlichen Schule den Schulleitungen vorbehalten (Fortbildungskonzept, Personalentwicklung, Übertragung von Aufgaben.)

Darüber hinaus bestehen für schulfachliche Dezernate nur eingeschränkte Möglichkeiten zur Personalentwicklung und Auswahl von Lehrkräften für besondere Aufgaben, weil diese Beurteilungen und Auswahlentscheidungen auf andere Ebenen übertragen wurden.

Allerdings wird die Unterrepräsentanz von Männern in den Besoldungsgruppen A12+Z, A13; A13+Z auch durch gezielte Ansprache nicht korrigiert werden können, weil diese Funktionsstellen in der Regel an Grundschulen sind und männliche Lehrkräfte dort sehr unterrepräsentiert sind.

Daher kann die gezielte Ansprache geeigneter Lehrkräfte oftmals nur durch die Schulleitung erfolgen. Als zielgerichtete Maßnahme sollen die schulfachlichen Dezernate daher

- Schulleitungen für die Bedeutsamkeit von Personalentwicklung als Kernaufgabe sensibilisieren und unterstützend und beratend tätig sein,
- regelmäßige Personalentwicklungsgespräche zwischen Schulleitung und Lehrkräften auf Grundlage des Gleichstellungsplans unter Berücksichtigung des Personalentwicklungskonzeptes etablieren.

Darüber hinaus soll eine Ansprache der Seminarleitungen durch die Fachdezernate erfolgen, dass die Genderkompetenz bereits bei der Ausbildung von Lehrkräften als fester Bestandteil berücksichtigt wird. Auf den Flyer „Faire Sprache“ der Staatskanzlei wird hingewiesen.

Als weitere Maßnahme soll bei der Bewerbung auf Funktionsstellen von Bewerber/innen in Elternzeit unter völliger Freistellung auf Antrag kurzfristig Teilzeit in Elternzeit genehmigt werden, um sich auf das Beurteilungsverfahren vorbereiten zu können.

Des Weiteren sind die schulischen Gleichstellungsbeauftragten entsprechend zu sensibilisieren und ggf. in Anlehnung an die Angebote des NLQ zu qualifizieren.

## 4.2 Fortbildende Maßnahmen

Als gezielte Maßnahmen wurden im bisherigen Gleichstellungsplan folgende Punkte vereinbart:

- Die Teilnahme an Fortbildungsangeboten für interessierte Lehrkräfte zur Qualifizierung auf eine Funktion wird gefördert. Auf entsprechende Angebote des NLQ oder der Kompetenzzentren der Universitäten wird in transparenter Form hingewiesen.
- Falls bei Überzeichnung der angebotenen Maßnahmen eine Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern erforderlich ist, wird das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt berücksichtigt.
- Die G/L führen regelmäßig Schulungen für die Gleichstellungsbeauftragten der Schulen zu allen Aspekten der Gleichstellung durch. Bei Bedarf unterstützen die Dezernentinnen und Dezernenten des Regionalen Landesamtes für Schule und Bildung die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Tätigkeit.

Das Kultusministerium bietet über das NLQ für neu ernannte Schulleiterinnen und Schulleiter Qualifizierungskurse an, in vier Abschnitten werden „Führungsverständnis“, „Personalbewirtschaftung und -entwicklung“, „Qualitätsmanagement“ und „Schule als System“ thematisiert. Themen wie „Kommunikation“ und „Gender Mainstreaming“ werden als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen behandelt.

Schulen mit mindestens 50 Beschäftigten erstellen alle drei Jahre gem. § 15 NGG einen Gleichstellungsplan. Dem liegen u.a. dienstliche Beurteilungen der Lehrkräfte durch die Schulleiterin / den Schulleiter zugrunde. Die Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte in Schu-

len und Studienseminaren werden künftig in den Modulen zu Personalmanagement und Personalentwicklung explizite Verweise auf mögliche Fehler bei der Erstellung von Beurteilungen enthalten, die unbewusst für einzelne Lehrkräfte nachteilig ausfallen können (z.B. Teilzeitbeschäftigung, Körpergröße, Aussehen usw.).

#### 4.3 Verbindliche Festlegung von Zielquoten

Unterrepräsentanz eines Geschlechts liegt vor, wenn der Anteil in einer Besoldungsgruppe unter 45 % sinkt (§ 3 Abs. 3 NGG). Im Rahmen des Gleichstellungsplans muss für jede Besoldungsgruppe das Ziel festgelegt werden, bis zu dem der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts gesteigert werden soll (§ 3 Abs. 4, § 15 Abs. 3 NGG). Die Festlegung gilt verbindlich im Geltungszeitraum.

Bei dem ersten Gleichstellungsplan waren bei der Personengruppe der Schulleiterinnen und Schulleiter und der Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhaber die Frauen in den Besoldungsgruppen A 15, A 15+Z, A 14, A 14+Z das unterrepräsentierte Geschlecht, die Männer in den Besoldungsgruppen A 13, A 13+Z, A 12. Bei dem nichtlehrenden Personal waren die Frauen in der Vergütungsgruppe E 6 unterrepräsentiert, bei allen anderen Vergütungsgruppen die Männer. Diese Feststellung bezieht sich auf alle Schulformen ohne das Verwaltungspersonal der Studienseminare.

	% Stichtag	% Ziel
<b>A 15+Z</b>	28,31	33,11
<b>A 15</b>	28,41	33,91
<b>A 14+Z</b>	36,54	41,54
<b>A 14</b>	38,04	42,44
<b>A 13+Z</b>	44,52	45,00
<b>A 13</b>	33,37	37,77
<b>A 12+Z</b>	24,02	26,62
<b>E 9 gD</b>	17,99	19,09
<b>E 9</b>	15,94	17,14
<b>E 8</b>	15,29	17,19
<b>E 6</b>	27,08	29,38
<b>E 5 mD</b>	0,00	0,00
<b>E 5</b>	21,05	28,15

Bei der ersten Fortschreibung des Gleichstellungsplans sind bei der Personengruppe der Schulleiterinnen und Schulleiter und der Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhaber die Frauen in den Besoldungsgruppen A 15, A 15+Z, A 14+Z das unterrepräsentierte Geschlecht; die Männer in den Besoldungsgruppen A 13, A 13+Z, A 12+Z. In der Besoldungsgruppe A 14 ist kein Geschlecht unterrepräsentiert. Bei dem nichtlehrenden Personal sind weiterhin die Frauen in der Vergütungsgruppe E 6 unterrepräsentiert, bei allen anderen Vergütungsgruppen die Männer. Diese Feststellung bezieht sich auf alle Schulformen ohne das Verwaltungspersonal der Studienseminare.

	% Ziel alt	% Stichtag	% Ziel
<b>A 15+Z</b>	33,11	30,48	36,19
<b>A 15</b>	33,91	31,28	36,89
<b>A 14+Z</b>	41,54	38,90	48,38
<b>A 14</b>	42,44	50,85	50,85
<b>A 13+Z</b>	45,00	40,78	45,70
<b>A 13</b>	37,77	29,87	34,77
<b>A 12+Z</b>	26,62	18,94	24,22

<b>E 9 gD</b>	19,09	20,61	21,79
<b>E 9</b>	17,14	16,51	17,34
<b>E 8</b>	17,19	14,37	18,79
<b>E 6</b>	29,38	27,22	31,49
<b>E 5 mD</b>	0,00	0,00	0,00
<b>E 3</b>	28,15	0,00	0,00

Bei der zweiten Fortschreibung des Gleichstellungsplans sind bei der Personengruppe der Schulleiterinnen und Schulleiter und der Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhaber die Frauen in den Besoldungsgruppen A 15, A 15+Z, A 14+Z das unterrepräsentierte Geschlecht; die Männer in den Besoldungsgruppen A 13, A 13+Z, A 12+Z. In der Besoldungsgruppe A 14 ist kein Geschlecht unterrepräsentiert. Bei dem nichtlehrenden Personal sind weiterhin die Frauen in der Vergütungsgruppe E 6 unterrepräsentiert, bei allen anderen Vergütungsgruppen die Männer. Diese Feststellung bezieht sich auf alle Schulformen ohne das Verwaltungspersonal der Studienseminare.

	% Ziel alt	% Stichtag	% Ziel
<b>A 15+Z</b>	36,19	33,64	37,30
<b>A 15</b>	36,89	32,02	37,18
<b>A 14+Z</b>	48,38		
<b>A 14</b>	50,85	44,12	50,85
<b>A 13+Z</b>	45,70	36,94	46,80
<b>A 13</b>	34,77	27,71	35,66
<b>A 12+Z</b>	24,22	16,54	25,44
<b>E 9</b>	17,61	21,20	19,10
<b>E 8</b>	18,79	15,72	19,97
<b>E 6</b>	31,49	24,37	33,55
<b>E 5</b>	0,00	0,00	0,00

Bei dem Verwaltungspersonal der Studienseminare waren die Männer das unterrepräsentierte Geschlecht.

	% Stichtag	% Ziel
<b>E 6</b>	0,00	1,90
<b>E 5</b>	18,87	23,87

Bei dem Verwaltungspersonal der Studienseminare sind die Männer immer noch das unterrepräsentierte Geschlecht. Allerdings hat sich die Quote bei der Vergütungsgruppe E 5 deutlich verbessert.

	% Stichtag	% Ziel
<b>E 6</b>	0,00	0,00
<b>E 5</b>	30,03	60,06

Zum Ablauf der ersten Fortschreibung des Gleichstellungsplans am 31.12.2017 sollten die hier in der Tabelle aufgeführten Zielquoten erreicht werden.

	% Stichtag	% Ziel
<b>E 6</b>	0,00	0,00
<b>E 5</b>	0,00	0,00

Bei der dritten Fortschreibung des Gleichstellungsplans sind bei der Personengruppe der Schulleiterinnen und Schulleiter und der Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhaber die Frauen in den Besoldungsgruppen A 15 und A 15+Z das unterrepräsentierte Geschlecht; die Männer in den Besoldungsgruppen A 14, A 13, A 13+Z, A 12+Z. In der Besoldungsgruppe A 14 + Z ist kein Geschlecht unterrepräsentiert. Bei dem nichtlehrenden Personal sind weiterhin die Frauen in der Vergütungsgruppe E 6 unterrepräsentiert, bei allen anderen Vergütungsgruppen die Männer. Diese Feststellung bezieht sich auf alle Schulformen ohne das Verwaltungspersonal der Studienseminare.

	% Ziel alt	% Stichtag	% Ziel
<b>A 15+Z</b>	37,30	27,61	35,00
<b>A 15</b>	37,18	37,99	40,00
<b>A 14+Z</b>			
<b>A 14</b>	50,85		50,00
<b>A 13+Z</b>	46,80	33,95	40,00
<b>A 13</b>	35,66		40,00
<b>A 12+Z</b>	25,44	16,77	20,00
<b>Nicht lehrendes Person</b>			
<b>VGS/GTS</b>		10,65	12,00
<b>EG 10</b>		0,00	
<b>EG 9 b</b>		20,43	22,00
<b>EG 9 a</b>	19,10		20,00
<b>EG 8</b>	19,97	16,50	18,00
<b>EG 6</b>	33,55	26,37	30,00
<b>EG 5</b>	0,00	17,53	20,00
<b>EG 4</b>		0,00	

Bei dem Verwaltungspersonal der Studienseminare waren die Männer das unterrepräsentierte Geschlecht.

	% Stichtag	% Ziel
<b>E 6</b>	0,00	1,90
<b>E 5</b>	18,87	23,87

Bei dem Verwaltungspersonal der Studienseminare sind die Männer immer noch das unterrepräsentierte Geschlecht. Allerdings hat sich die Quote bei der Vergütungsgruppe E 5 deutlich verbessert.

	% Stichtag	% Ziel
<b>E 6</b>	0,00	0,00
<b>E 5</b>	30,03	60,06

Zum Ablauf der ersten Fortschreibung des Gleichstellungsplans am 31.12.2017 sollten die hier in der Tabelle aufgeführten Zielquoten erreicht werden.

	% Stichtag	% Ziel
<b>E 6</b>	0,00	0,00
<b>E 5</b>	0,00	0,00

Wird die geplante Zielvorgabe (vgl. § 16 Abs. 1 NGG, sog. "Dienststellenquote") vor Ablauf des Geltungszeitraumes erreicht, besteht in der entsprechenden Besoldungsgruppe aber gleichwohl noch eine Unterrepräsentanz, kann das unterrepräsentierte Geschlecht weiterhin bevorzugt ausgewählt werden, eine Verpflichtung besteht dann allerdings nicht mehr. Dabei sind die Maßgaben des Leistungsgrundsatzes nach Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz und § 9 BeamtStG zu beachten.

## **Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit**

Diese Ziele sind noch nicht überall und in vollem Umfang erreicht, daher sollen sie weiter gelten

### **5.1 Organisatorische Maßnahmen**

Mit der Neufassung des NGG wurde die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit als zweiter Schwerpunkt neben dem Abbau von Unterrepräsentanz in das Gesetz mit aufgenommen. Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit betrifft alle, nicht nur Teilzeitbeschäftigte. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit können sich auf verschiedene Handlungsfelder wie z.B. Arbeitszeit, Arbeitsort, Personalentwicklung (Rückkehrbetreuung, Leitfaden zur Planung und Beratung familienbedingter Auszeiten) oder Service für Familien (Mitnahme von Kindern an den Arbeitsplatz, Familienparkplätze) beziehen.

In dem Handlungsfeld Arbeitszeit soll dem Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung so weit wie möglich Rechnung getragen werden. Gemäß Erlass des MK vom 03.11.2009 -14-03143/2 (SVBl. 12/2009 S. 455) kann Lehrkräften in Funktionsstellen auf Antrag durch Reduzierung der zu erbringenden Unterrichtsverpflichtung Teilzeitbeschäftigung gewährt werden. Eine Ermäßigung der Funktionstätigkeit ist ausgeschlossen. Darauf wird auch in der Stellenausschreibung im Schulverwaltungsblatt hingewiesen.

In den Schulleiterdienstbesprechungen werden nach wie vor Hinweise gegeben, die geeignet sind, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern:

- Eine Staffelung der Sprechzeiten von Schulleiterinnen und Schulleiter sowie der Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhaber ist mit Rücksicht auf die Belange von Familie und Beruf zu ermöglichen soweit es die dienstlichen Belange zu lassen. Ggfs. genügt die Vorgabe einer „Kernzeit“.
- Es sollte eine verlässliche Regelung getroffen werden bezogen auf die Zeit, die Häufigkeit, die Dauer usw. von Dienstbesprechungen.
- Im Etat der Schule werden Mittel eingeplant, damit gemäß §14 Abs.4 NGG nachgewiesene Mehrkosten für Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen erstattet werden können.

Für das nichtlehrende Personal wurden zusätzlich folgende Hinweise gegeben:

- Beschäftigte mit familiären Betreuungsaufgaben teilen bei Bedarf der SL frühzeitig ihre Einsatzwünsche mit.
- Beschäftigte, die Kinder in Kinderbetreuungseinrichtungen haben, teilen frühzeitig mit, ob zeitliche Vorgaben zu berücksichtigen sind (z.B. Unterrichtsbeginn/Unterrichtsende, regelmäßig durchgängiger Einsatz nur am Vormittag oder nur am Nachmittag etc.).

- Beschäftigte mit Kindern unter 12 Jahren und pflegebedürftigen Angehörigen sind nach Möglichkeit in ihren Belangen vorrangig zu berücksichtigen.
- Bei Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Grundsätze sucht die SL unter Beteiligung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten rechtzeitig das Gespräch mit den Beschäftigten, um gemeinsam eine Lösung zu finden.

Darüber hinaus ist die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit auch bei Entscheidungen zu Abordnungen und Versetzungen zu berücksichtigen und die Interessen sind zu beachten:

- Bei der Auswahl abzuordnender Lehrkräfte sollte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine besondere Rolle spielen; dabei ist immer die aktuelle familiäre Situation zu betrachten. Bei mehreren für eine Abordnung in Frage kommenden Lehrkräften sollten diejenigen mit Familie und Kleinkindern und pflegebedürftigen Angehörigen als letzte Möglichkeit in Betracht kommen.
- Bei Ablehnung von Versetzungsanträgen, die zur Familienzusammenführung dienen, sollte in besonderer Weise aus der Entscheidungsbegründung ersichtlich sein, wie der Vereinbarkeitsgedanke berücksichtigt wurde.
- Spätestens dem dritten Versetzungsantrag aus familiären Gründen sollte entsprochen werden oder eine weitere Ablehnung besonders begründet werden.
- Bei den Versetzungslisten sollte eine Spalte eingefügt werden „familiäre Gründe konnten nicht berücksichtigt werden, weil.....“.

Als weitere Maßnahme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit soll das Faltblatt „Beruf und Familie“ der Gleichstellungsbeauftragten dem Startpaket für neue Schulleitungen beigelegt werden. Da die schulfachlichen Dezernate das Startpaket erstellt haben, sollten dort auch insoweit Änderungen beantragt werden. Zudem sollte „Personalentwicklung“ als Gesprächsgrundlage für das Führen der Gespräche zwischen Schuldezernent/in und Schulleitung im Rahmen des SL- Begrüßungspaketes verpflichtender Punkt sein.

## **6. Anhang (Statistik)**

Tabelle 1: Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 NGG und Ermittlung der Zielvorgabe  
 Tabelle 2: Abschätzung neu zu besetzender Stellen und Ziel der Förderung

**Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle**

Fachrichtung/ Laufbahn/Berufsgruppe/Organisationseinheit oder ähnliches:

Stichtag: 30.09.2020

Blatt 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 bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	anteili-ges BV*	Männer	anteili-ges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.09.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 30.09.2023 angestrebter v.H.-Satz	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R		
<i>Beispiel: Laufbahngruppe 2</i>																				
A 15 Z	1	160	44	115	0		1		0	0	44,00	115,34	27,50	72,50	27,61	72,39	w	27,61	35	
A 15	2	767	248	446	44		16		4	9	279,34	455,94	38,59	61,41	37,99	62,01	w	37,99	40	
A 14 Z	3	177	76	91	9		1		0	0	81,95	91,11	48,02	51,98	47,35	52,65				
A 14	4	210	88	78	34		10		4	1			58,10	41,90					50	
A 13 Z	5	198	123	67	7		1		0	0	128,20	65,89	66,16	33,84	66,05	33,95	m	33,95	40	
A 13	6	371	150	121	92		8		8	2			76,82	23,18			m		40	
A 12 Z	7	167	96	26	43		2		2	0	127,95	27,32	83,23	16,77	82,40	17,60	m	16,77	20	
EG 15	8	2	0	2	0		0		0	0	0,00	2,00		100,00	0,00	100,00	w			
VGS/GTS	9	3395	92	36	3051	663,66	216	55,65	0	0	747,95	89,15	92,58	7,42	89,35	10,65	m	10,65	12	
EG 10	10	2	0	1	0	0,00	1	1,00	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	w			
EG 9 b	11	627	85	40	386	239,14	65	43,66	50	1	312,68	80,30	83,09	16,91	79,57	20,43	m	20,43	22	
EG 9 a	12	12	0	0	0	0,00	0	0,00	9	3	0,00	0,00	75,00	25,00	0,00	0,00				
EG 8	13	359	65	24	233	145,51	24	17,97	13	0	209,50	41,39	86,63	13,37	83,50	16,50	m	16,5	18	
EG 6	14	205	14	85	48	31,04	55	41,87	3	0	44,98	125,62	31,71	68,29	26,37	73,63	w	26,37	30	
EG 5	15	41	5	0	23	14,42	5	4,13	8	0	19,42	4,13	87,80	12,20	82,47	17,53	m	17,53	20	
EG 4	16	3	0	0	3	2,10	0	0,00	0	0	2,10	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	m			
<b>Gesamt</b>	<b>17</b>	<b>6696</b>	<b>1086</b>	<b>1132</b>	<b>3973</b>	<b>1095,9</b>	<b>405</b>	<b>164,27</b>	<b>101</b>	<b>16</b>	<b>1998,1</b>	<b>1100,2</b>								

\* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

