

Frauenförderplan für die öffentlichen Schulen und Studienseminare im Regierungsbezirk Münster

Januar 2010 – Dezember 2012

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| VORWORT | 4 |
| 1 VORBEMERKUNG | 5 |
| 2 BERICHT ZUR UMSETZUNG DES FRAUENFÖRDERPLANS 2007 – 2009 | 7 |
| 2.1 Allgemeine Entwicklungen, Bericht über die Arbeit im Bezirk | 7 |
| 2.2 Bericht zu den Handlungsfeldern des Landesgleichstellungsgesetzes..... | 9 |
| 2.2.1 Rückblick zum Handlungsfeld 1: Bewusstmachung von Gleichstellungsthemen und Professionalisierung im Handlungsfeld Gleichstellung | 9 |
| 2.2.1.1 Schulaufsicht | 9 |
| 2.2.1.2 Lehrerfortbildung | 14 |
| 2.2.1.3 Schule/Studienseminar | 16 |
| 2.2.2 Rückblick zum Handlungsfeld 2: Personalentwicklung und Personalförderung, insbesondere Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen | 21 |
| 2.2.2.1 Schulaufsicht | 21 |
| 2.2.2.2 Lehrerfortbildung | 23 |
| 2.2.2.3 Schule/Studienseminar | 24 |
| 2.2.3 Schulformbezogene Statistiken..... | 26 |
| 2.2.4 Rückblick zum Handlungsfeld 3: Vereinbarkeit von Beruf und Familie | 31 |
| 2.2.4.1 Schulaufsicht | 31 |
| 2.2.4.2 Lehrerfortbildung | 32 |
| 2.2.4.3 Schule/Studienseminar | 33 |
| 3 ZIELPERSPEKTIVEN DES FRAUENFÖRDERPLANS FÜR DEN ZEITRAUM 2010 – 2012 | 34 |
| 3.1 Veränderte Rahmenbedingungen..... | 34 |
| 3.1.1 Die Aufgaben der Ansprechpartnerinnen im neuen Schulgesetz..... | 34 |
| 3.1.2 Beiträge der Qualitätsanalyse an Schulen zum Anliegen des Frauenförderplans..... | 35 |
| 3.1.3 Gender Mainstreaming in Bildung, Erziehung, Fortbildung und Lehrerausbildung | 36 |
| 3.2 Perspektiven zu den Handlungsfeldern des Landesgleichstellungsgesetzes | 36 |
| 3.2.1 Ausblick zum Handlungsfeld 1: Bewusstmachung von Gleichstellungsthemen und Professionalisierung im Handlungsfeld Gleichstellung | 37 |
| 3.2.1.1 Schulaufsicht/Gleichstellungsbeauftragte | 37 |
| 3.2.1.2 Lehrerfortbildung | 38 |
| 3.2.1.3 Schule/Studienseminar | 38 |
| 3.2.2 Ausblick zum Handlungsfeld 2: Personalentwicklung und Personalförderung, insbesondere Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen | 39 |
| 3.2.2.1 Schulaufsicht/Gleichstellungsbeauftragte | 39 |
| 3.2.2.2 Lehrerfortbildung | 39 |
| 3.2.2.3 Schule/Studienseminar | 40 |
| 3.2.3 Ausblick zum Handlungsfeld 3: Vereinbarkeit von Beruf und Familie | 40 |
| 3.2.3.1 Schulaufsicht/Gleichstellungsbeauftragte | 40 |
| 3.2.3.2 Lehrerfortbildung | 41 |
| 3.2.3.3 Schule/Studienseminar | 41 |
| 4 AUFTRÄGE ZUR UMSETZUNG UND ERFOLGSKONTROLLE..... | 42 |
| 4.1 Termin- und Arbeitsplan | 42 |
| 4.2 Zwischenbericht zur Umsetzung des Frauenförderplans | 44 |
| 4.2.1 Umsetzung des Frauenförderplans an Schulen | 44 |
| 4.2.2 Zwischenbericht zur Umsetzung des Frauenförderplans an Studienseminaren..... | 47 |
| 5 ANHÄNGE | 50 |
| 5.1 Arbeitszusammenhänge in Gleichstellungsfragen für die Grundschule..... | 50 |
| 5.2 Arbeitszusammenhänge in Gleichstellungsfragen für die Studienseminare und die Schulformen Berufskolleg, Gesamtschule, Gymnasium, Realschule..... | 51 |

| | | |
|-------|--|----|
| 5.3 | Übersichten: Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeiterinnen im Bereich Gleichstellung | 52 |
| 5.3.1 | Bezirksregierung Münster (alle Abteilungen) | 52 |
| 5.3.2 | Bezirksregierung Münster (Schulabteilung) | 52 |
| 5.3.3 | Schulämter im Regierungsbezirk Münster | 53 |
| 5.3.4 | Koordinatorinnen in den Schulformen..... | 54 |
| 5.3.5 | Koordinatorinnen in den Schulamtsbezirken..... | 55 |
| 5.4 | Links, Materialien und Literatur zum Thema Gleichberechtigung /Gender Mainstreaming | 58 |
| 5.4.1 | Grundlagen..... | 58 |
| 5.4.2 | Gender Mainstreaming..... | 58 |
| 5.4.3 | Gender Mainstreaming in Schulen, Studienseminaren und Bildungsverwaltung..... | 58 |
| 5.4.4 | Gender Mainstreaming in der Qualitätsanalyse | 59 |
| 5.4.5 | Gender und Berufs- Lebenswegplanung | 59 |
| 5.4.6 | Jungenförderung | 59 |
| 5.4.7 | Fortbildungsmöglichkeiten | 59 |
| 5.4.8 | Literatur | 60 |



Vorwort

Zahlen, Daten, Fakten prägen in der Regel einen Frauenförderplan. Komprimiert steht am Ende die Botschaft: In den Spitzenfunktionen sind die Frauen nach wie vor unterrepräsentiert.

Mit dem nun vorgelegten vierten Frauenförderplan der Schulabteilung (Januar 2010 – Dezember 2012) wird die gute Praxis fortgeführt, keine Datenfriedhöfe zu produzieren, sondern sich inhaltlich mit den Handlungsfeldern Gleichstellung, Personalentwicklung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie auseinanderzusetzen. Dies ist den Autoren und Autorinnen gut gelungen.

„Individuelle Förderung“ ist die Maxime des neuen Schulgesetzes, individuelle Förderung bedeutet im Kontext des Frauenförderplans auch, die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Schule und Studienseminar zu gewährleisten und weiter zu entwickeln.

Mit der Stärkung der Eigenverantwortung der Schulen geht die gleichstellungsrechtliche Beteiligung nach dem LGG auf die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an Schulen über.

Die Stärkung der Verantwortung vor Ort entbindet die Bezirksregierung jedoch nicht von den Aufgaben eines breit angelegten Frauenförderplans, wie er jetzt vorliegt.

Ich danke allen Beteiligten für das zurückliegende Engagement und wünsche allen Akteuren immer eine geschickte Hand!

Wolfgang Weber

1 Vorbemerkung

Das Landesgleichstellungsgesetz verpflichtet alle Personal verwaltenden Dienststellen zu einer gezielten Frauen fördernden Personalplanung. Als eine von verschiedenen Maßnahmen sieht § 5a Landesgleichstellungsgesetz in Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten die Aufstellung von Frauenförderplänen jeweils für einen Zeitraum von drei Jahren vor.¹

Kernpunkt des Gesetzes ist die leistungsbezogene Quotierungsbestimmung, also die Verpflichtung, Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung bevorzugt gegenüber männlichen Mitbewerbern einzustellen, zu befördern und höher zu gruppieren, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (§ 7 Landesgleichstellungsgesetz).

Weitere Maßnahmen zur Frauenförderung sind die Erstellung von Frauenförderplänen, besondere Bestimmungen für Stellenausschreibungen (§ 8 Landesgleichstellungsgesetz), Regelungen zur Erhöhung des Frauenanteils an Fortbildungsmaßnahmen (§ 11 Landesgleichstellungsgesetz) und die geschlechtssparitatische Besetzung von Auswahlkommissionen und anderen Gremien (§§ 9 Abs. 2 und 12 Landesgleichstellungsgesetz).

Regelungen zur Arbeits- und Teilzeit (§ 13 Landesgleichstellungsgesetz) sowie zur Beurlaubung (§ 14 Landesgleichstellungsgesetz) erleichtern die Vereinbarung von Beruf und Familie. So sind Beschäftigte z.B. nach Beendigung der Beurlaubung oder der Elternzeit wieder am alten Dienstort oder wohnortnah einzusetzen.

Inhalt eines Frauenförderplanes sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§ 6 Abs. 1 Landesgleichstellungsgesetz). Eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie die voraussehbare Entwicklung personeller Veränderungen bilden die Grundlage des Frauenförderplanes. Darauf basierend hat die jeweilige Dienststelle konkrete Zielvorgaben im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes festzulegen. Die Zielvorgaben müssen geeignet sein, den Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, schrittweise auf 50 von Hundert zu erhöhen.

Die im Frühjahr 2004 der Schulabteilung vorgelegten Berichte der Schulen und Studienseminare zum ersten Frauenförderplan bezogen sich bei aller Unterschiedlichkeit der inhaltlichen Aussagen und der Dokumentationsform auf die drei zentralen Handlungsfelder Bewusstseinsbildung, Personalentwicklung und -förderung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Vor dem Hintergrund dieser übereinstimmenden zentralen Gliederungspunkte und aus Gründen der Lesbarkeit wurde das vorliegende Layout bereits für die Berichterstattung und für die Planungs- und Zielebene des zweiten, des dritten und nun auch des vierten Frauenförderplans gewählt. Auf alle Schulformen und Studienseminare zutreffende Aussagen sind tabellarisch dokumentiert. Abweichungen bzw. Ergänzungen für einzelne Schulformen sowie schulformspezifische Daten werden gesondert ausgewiesen.

Um konstante Vergleichsgrößen innerhalb der Statistik garantieren zu können, wird ab dem dritten Frauenförderplan von den offiziellen Daten des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik als Grundlage ausgegangen.

Im Abschlusskapitel sind Aufträge zur Umsetzung und Kriterien zur Erfolgskontrolle festgelegt. Dieses Vorgehen hat sich, bezogen auf die vorausgegangenen Frauenförderpläne, bewährt und wurde daher für den vierten Frauenförderplan modifiziert und fortgeschrieben.

Nach Ablauf des dritten Frauenförderplans muss allerdings angemerkt werden, dass die Nachhaltigkeit der Maßnahmen zur Gleichstellung wegen fehlender Absicherung zeitlicher und finanzieller Ressourcen gefährdet ist. Zurückhaltung bei der Planung neuer Vorhaben ist die Folge.

¹ Die Berichte zur Rückmeldung der einzelnen Schulformen liegen der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten vor und können eingesehen werden.

Das Land Nordrhein-Westfalen ist sich als Arbeitgeber und Dienstherr seiner besonderen Verantwortung für die Belange schwerbehinderter Menschen bewusst und wird dem Verfassungsauftrag des Artikels 3 Absatz 3 Satz 2 Grundgesetz sowie den Anforderungen des § 2 des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen in besonderer Weise gerecht. Im Sinne von § 1 Satz 2 Sozialgesetzbuch Kapitel IX soll bei den vorgesehenen Maßnahmen die spezifische Problemsituation behinderter Frauen gesehen und deren besonderen Bedürfnissen Rechnung getragen werden.

2 Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2007 – 2009

2.1 Allgemeine Entwicklungen, Bericht über die Arbeit im Bezirk

In den beiden zurückliegenden Jahren wurde in zunehmend mehr Bereichen deutlich, dass Gleichstellungsprinzipien in die Handlungs- und Entscheidungsebenen der Schulabteilung, der Schulen und der Studienseminare aufgenommen und umgesetzt wurden. Dieser Prozess ist nach wie vor differenziert zu betrachten und unterschiedlich weit fortgeschritten.

Geeignete Arbeits- und Organisationsstrukturen unterstützten den Prozess:

Beauftragungen

- Für alle Schulformen und Studienseminare sind Gleichstellungsbeauftragte bestellt.
- In allen Schulformen unterstützen Koordinatorinnen die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten.
- Im Bereich der Lehrerfortbildung sind eine Fachberaterin sowie Moderatorinnen aus allen Schulformen beauftragt.
- In der überwiegenden Zahl der Schulen und Studienseminare sind Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen bestellt.

Arbeitskreise und Vernetzungen

- Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der Schulabteilung bei der BR Münster
- Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten mit dem MSW
- Regelmäßige Gespräche der Gleichstellungsbeauftragten mit der Abteilungsleitung
- Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten mit den Koordinatorinnen der Schulformen
- Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit den Gleichstellungsbeauftragten der Schulämter
- Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit Mitgliedern des Personalrates
- Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen
- Regelmäßige Gespräche der Gleichstellungsbeauftragten mit der Fachberaterin für Fortbildung in Gleichstellungsfragen und den Moderatorinnen
- Arbeitskreis der Fachberaterin für Fortbildung mit den Moderatorinnen
- Arbeitskreis der Koordinatorinnen der Schulformen

Die Arbeitskreise und Netzwerke gewährleisteten einen regelmäßigen Informations- und Erfahrungsaustausch. Bei informellen Gesprächen, auf Dienstbesprechungen, Konferenzen und Fortbildungsveranstaltungen erfolgten themenbezogene Auseinandersetzungen; Konzepte und Modellpapiere wurden erarbeitet, Veranstaltungen entworfen, durchgeführt und ausgewertet.

Diese Arbeits- und Organisationsstrukturen stellen die Voraussetzung dar für die Umsetzung von Gleichstellung, sie gewährleisteten jedoch nicht die tatsächliche Wahrnehmung gleichstellungsrelevanter Aspekte in der täglichen Arbeit. Eine gezielte Bewusstseinsänderung bei allen Beteiligten in Schule und Studienseminar und in der Folge auch eine gesteuerte Verhaltensänderung in allen Handlungs- und Entscheidungsfeldern muss weiterhin als Ziel angestrebt werden.

Zur Verwirklichung dieses Ziels wurden Maßnahmen entworfen, durchgeführt und bewertet. Insgesamt erwiesen sie sich als notwendige Bausteine für eine erfolgreiche Arbeit zur Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes.

- Auf Schulleiterkonferenzen, in Schul- und Lehrerkonferenzen sowie Dezernentenkonferenzen wurden Aspekte der Gleichstellungsthematik regelmäßig und nachhaltig behandelt.
- Die regelmäßige Berichterstattung der Schulen zur Umsetzung des Frauenförderplans gewährleistete eine regelmäßige Reflexion über den eigenen Standort und stellte die Grundlage für Dialoge zwischen Schule und Schulaufsicht dar.

- Informationen und Aktivitäten der Ansprechpartnerinnen an den Schulen verdeutlichten Möglichkeiten und Notwendigkeiten von Arbeitsfeldern vor Ort.
- Schulen und Studienseminare entwickelten Konzepte zur Vereinbarung von Beruf und Familie (Teilzeitpapiere).
- Das berufliche Fortkommen von Frauen wurde durch Personalentwicklungsgespräche (Schulaufsicht, Schulleitung, Ansprechpartnerinnen), durch gezielte Erprobung von Frauen in Aufgabenfeldern wie Fachberatung, Fachleitung, Moderation oder durch Qualifizierung in Fortbildungsmaßnahmen unterstützt.
- Themenbezogene Angebote der Fortbildung wurden in schulformübergreifenden oder schulinternen Veranstaltungen genutzt.
- Erste Bausteine zur Implementierung von Gleichstellungsfragen im Schulprogramm wurden entwickelt.
- Die Organisationsstruktur zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Beförderungsverfahren wurde vereinheitlicht.
- Last but not least: Die Maßnahmen zur Mädchen- und Jungenförderung, u.a. Teilnahme am „Girls' Day“, Streitschlichtung, reflexive Koedukation, Angebote für Mädchen zum Umgang mit neuen Medien, wurden intensiviert.

Die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Frauenförderplans ist ein langwieriger Prozess, der immer wieder neue Anstrengungen erfordert.

Es bedarf weiterhin großen Engagements und hoher Einsatzbereitschaft, das schulische Umfeld für Gleichstellungsfragen zu sensibilisieren, bewusste und zielgerichtete Unterstützung zu realisieren und zu einer nachhaltigen Überwindung von Widerständen beizutragen. Diese Arbeit wird von vielen Lehrkräften und Verantwortlichen im schulischen Kontext in vorbildlicher Weise geleistet.

Eine systematische und strukturierte Begleitung der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes über den Frauenförderplan ist weiterhin erforderlich.

2.2 Bericht zu den Handlungsfeldern des Landesgleichstellungsgesetzes

Die Gliederungspunkte des Kapitels 2.2 (und des Kapitels 3.2) ergeben sich aus den Handlungsfeldern, die das Landesgleichstellungsgesetz vorgibt. So bleibt der Rückbezug der Einzelmaßnahmen zum gesetzlichen Auftrag ebenso wie die gemeinsame Verantwortlichkeit bei der Umsetzung für alle Beteiligten deutlich.

Innerhalb dieser Kategorien wird durch zusammenfassende Zwischenüberschriften der Überblick über die durchgeführten Maßnahmen und deren Bewertung erleichtert.

2.2.1 Rückblick zum Handlungsfeld 1: Bewusstmachung von Gleichstellungsthemen und Professionalisierung im Handlungsfeld Gleichstellung

2.2.1.1 Schulaufsicht

| Schulleitungskonferenzen | |
|--|--|
| Durchgeführte Maßnahmen | Bewertung der durchgeführten Maßnahmen - Perspektiven |
| Regelmäßige Behandlung der Thematik auf Schulleitungskonferenzen und -dienstbesprechungen (u.a. Auftrag des Landesgleichstellungsgesetzes, Umsetzung des Frauenförderplans, Personalentwicklung und Frauenförderung, Geschäftsverteilungspläne, Teilzeit, Gender Mainstreaming). | Die kontinuierliche Thematisierung ist einer der wichtigsten Ansatzpunkte für die Bewusstmachung und Implementation von gleichstellungsrelevanten Handlungsformen. Die Maßnahme muss regelmäßig fortgeführt werden. Insbesondere geht es darum, „neue“ Schulleiter(innen) in Fragen der Gleichstellung zu sensibilisieren. |

| Koordinatorinnen | |
|--|--|
| Durchgeführte Maßnahmen | Bewertung der durchgeführten Maßnahmen - Perspektiven |
| <p>Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen durch schulformbezogene Koordinatorinnen u.a. in Fragen der</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Informationsvermittlung ○ Beratung ○ Organisation <p>zwischen Bezirksregierung, Schulämtern und Schulen.</p> <p>Zu ihren Aufgaben gehören:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Vorbereitung und Mitgestaltung der Dienstbesprechungen für die Ansprechpartnerinnen ○ Vernetzung der Ansprechpartnerinnen durch Telefon- und E-Mail-Kontakt, Rundbrief, regionale Arbeitsgruppen ○ Mitarbeit bei der Erstellung von Fortbildungsbausteinen ○ Auswertung der Jahresberichte (schulformbezogen) zum status quo der Gleichstellungsarbeit ○ Vorschläge zur Modifizierung der Jahresberichte ○ Regelmäßige Dienstbesprechungen der Koordinatorinnen der verschiedenen Schulformen zum Austausch über gleichstellungsrelevante Entwicklungen und Absprache weiteren Vorgehens ○ Ermittlung des Fortbildungsbedarfs der Ansprechpartnerinnen und Zusammenarbeit mit dem Fortbildungsdezernat durch Teilnahme an dessen Planungssitzung ○ Kontaktaufnahme zu Koordinatorinnen anderer Bezirksregierungen ○ Auf Anfrage Teilnahme an Dienstbesprechungen und projektbezogenen Veranstaltungen des Ministeriums. | <p>Die Mitarbeit der Koordinatorinnen ist erfolgreich und unverzichtbar. Mit Blick auf die begrenzten zeitlichen Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten könnten viele Bereiche ohne deren Mithilfe nicht bearbeitet werden. Sie haben eine zentrale Scharnierfunktion bei der Verzahnung der Arbeit mit den Schulen.</p> |

| Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen | |
|---|--|
| Durchgeführte Maßnahmen | Bewertung der durchgeführten Maßnahmen - Perspektiven |
| <p>Bestellung von Ansprechpartnerinnen in <u>allen</u> Schulen.</p> <p>Teilnahme an regelmäßig stattfindenden Dienstbesprechungen zu gleichstellungsrelevanten Fragen und aktuellen Themen, insbesondere zur neuen Rolle in der eigenverantwortlichen Schule.</p> | <p>Es ist wichtig, immer wieder auf die Bedeutung der Ansprechpartnerinnen gerade in eigenverantwortlichen Schulen hinzuweisen, damit wirklich alle Schulen eine Ansprechpartnerin bestellen.</p> <p>Sie werden von den Ansprechpartnerinnen als Instrument zur Professionalisierung des Handelns und der Stärkung ihrer Rolle positiv angenommen</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ als direkte Informationsquelle ○ als Kontaktmöglichkeit mit der Gleichstellungsbeauftragten ○ als Diskussionsforum ○ zur Fortbildung ○ als Erfahrungsaustausch. <p>Soweit Personalratsmitglieder als Gäste an den Dienstbesprechungen teilnahmen, wurde dies als positiv wahrgenommen.</p> |
| <p>Anzahl der Dienstbesprechungen: In einigen Schulformen zweimal jährlich.</p> | <p>Die zeitweilige Reduzierung der Anzahl der Dienstbesprechungen aus finanziellen Gründen erwies sich als ungünstig. Der Vorrang dieser Dienstbesprechungen vor anderen schulischen Terminverpflichtungen muss weiterhin betont werden.</p> |
| <p>Ausbau regionaler Netzwerke zwischen den Ansprechpartnerinnen</p> | <p>Es liegen gute Erfahrungen vor. Eine Intensivierung und Ausweitung ist wünschenswert.</p> |

| Aufbau und Entwicklung von Vernetzungsstrukturen | |
|--|---|
| Durchgeführte Maßnahmen | Bewertung der durchgeführten Maßnahmen - Perspektiven |
| <p><i>Gleichstellungsbeauftragte/Schulaufsicht</i> Zusammenarbeit mit der zuständigen Schulaufsicht bei der Bearbeitung von Gleichstellungsfragen</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ institutionalisiert in Dezernats- und Schulamtskonferenzen ○ durch bilaterale Kontakte bei Einzelfallregelungen, auch bei individuellen Konfliktfällen. | <p>Diese Arbeitsformen sind unterschiedlich weit entwickelt. Sie sollten intensiviert werden.</p> <p>Die bilateralen Kontakte erwiesen sich als wichtig und erfolgreich, auch zur Konfliktprävention.</p> |
| <p><i>Gleichstellungsbeauftragte/Personalrat</i> Gespräche zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und einzelnen Personalratsvertreterinnen bzw. dem gesamten Personalrat (systematisch oder anlassbezogen)</p> | <p>Der Informationsaustausch dient der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Die Gespräche haben sich bewährt und sollen fortgesetzt werden.</p> |
| <p><i>Gleichstellungsbeauftragte/Personalrat Grund- und Förderschule/Kommune</i> Kooperation zwischen der Gleichstellungsbeauftragten der Grund- und Förderschule, den Koordinatorinnen in den Schulämtern und den örtlichen Frauenbüros</p> | <p>Die Kooperation ist in einigen Kommunen bereits vorbildlich.</p> |
| <p><i>Gleichstellungsbeauftragte/Abteilungsleiter</i> Regelmäßige gemeinsame Gespräche der Gleichstellungsbeauftragten mit dem Leiter der Schulabteilung</p> | <p>Die Gespräche haben sich als Beratungs- und Steuerungsinstrument bewährt.</p> |
| <p><i>Gleichstellungsbeauftragte/ Hauptdezernenten/Innen</i> Teilnahme der Koordinatorin der Gleichstellungsbeauftragten in der Schulabteilung an den Besprechungen der Hauptdezernenten</p> | <p>Die Teilnahme erfolgt seit Mai 2004. Die Erfahrungen sind positiv.</p> |
| <p><i>Gleichstellungsbeauftragte/MSW</i> Regelmäßige Dienstbesprechungen der Gleichstellungsbeauftragten aller Bezirksregierungen mit dem MSW</p> | <p>Sie tragen zur Professionalisierung im Handlungsfeld Gleichstellung und zum Informations- und Erfahrungsaustausch bei.</p> |

| Rückmeldung und Evaluation | |
|--|---|
| Durchgeführte Maßnahmen | Bewertung der durchgeführten Maßnahmen - Perspektiven |
| Evaluation der jährlichen Rückmeldebögen auf der Grundlage der durch die Koordinatorinnen vorgenommenen Auswertungen und Festsetzung weiterer Maßnahmen zur Zielerreichung | Die Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit der zuständigen Schulaufsicht war hilfreich und notwendig <ul style="list-style-type: none"> ○ zur Schärfung der Wahrnehmung von Erfolgen und Problemen ○ zur sachgerechten Bewertung von Entwicklungen ○ zur kritischen Prüfung und Modifizierung des Rückmeldebogens. |

| Eigenverantwortliche Schule | |
|--|---|
| Durchgeführte Maßnahmen | Bewertung der durchgeführten Maßnahmen - Perspektiven |
| Dienstbesprechungen zur Klärung der veränderten Rolle der Ansprechpartnerinnen in eigenverantwortlichen Schulen (Aufgaben, Rechte und Pflichten) | Die Dienstbesprechungen waren sachlich und inhaltlich dringend erforderlich. Eine Institutionalisierung ist wünschenswert und in Anbetracht der rechtlichen Vorgaben und der damit verbundenen neuen Aufgaben zwingend. |
| Aufbau von Vernetzungsstrukturen auf der Ebene der regionalen Steuergruppen | Diese Maßnahme ist notwendig. Aufgrund unterschiedlicher zeitlicher Ressourcen und Motivationslagen ist sie jedoch nur teilweise erfolgreich. |

2.2.1.2 Lehrerfortbildung

| Gleichstellungsbeauftragte für Lehrerfortbildung | |
|--|---|
| Durchgeführte Maßnahmen | Bewertung der durchgeführten Maßnahmen – Perspektiven |
| <p>Beitrag und Mitwirkung der Fachberaterin für Gleichstellung zur Entwicklung, Durchführung und Koordination von Fortbildungsangeboten. Seit dem Schuljahr 2007/08 übernimmt die Gleichstellungsbeauftragte im Dezernat für Lehrerfortbildung die Aufgaben einer Fachberaterin.</p> <p>Die Planungstagungen sind seit 2008 durch regelmäßige Dienstbesprechungen der Gleichstellungsbeauftragten mit den Moderatorinnen ersetzt worden.</p> | <p>Die Fachberaterin, später Gleichstellungsbeauftragte für den Bereich der Lehrerfortbildung, entwickelte und sicherte die Qualität und die Kontinuität der Fortbildungsarbeit in Bezug auf gleichstellungsrelevante Inhalte und Angebote.</p> <p>Die Dienstbesprechungen erweisen sich als notwendig und sinnvoll zur Abstimmung der inhaltlichen Arbeit.</p> |

| Fortbildungsveranstaltungen | |
|---|--|
| Durchgeführte Maßnahmen | Bewertung der durchgeführten Maßnahmen – Perspektiven |
| <p>1. Schulformübergreifende und schulformspezifische Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere für Ansprechpartnerinnen Themenkomplexe:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Tätigkeitsfelder von Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in der eigenverantwortlichen Schule ○ Rechtliche Grundlagen für die Tätigkeit der Ansprechpartnerin ○ Gesprächsführung und Konfliktmanagement ○ Möglichkeiten der Verankerung von Gender Mainstreaming in Schule und Studienseminar ○ Karriereplanung für Frauen ○ Moderation in Lehrerkonferenzen <p>2. Angebote der im Schuljahr 2007/08 eingerichteten Kompetenzteams für Lehrerfortbildung zu den Themen „Gender Mainstreaming“ und „Reflexive Koedukation“ für Kollegien und Teilkollegien aller Schulformen</p> | <p>Aufgrund geringer Anmeldezahlen (u.a. Probleme bei der Freistellung durch die Schulen aus unterrichtsorganisatorischen Gründen) konnten nicht alle ausgeschriebenen Maßnahmen durchgeführt werden. Diese Fortbildungsveranstaltungen bedeuteten allerdings für die Ansprechpartnerinnen eine wirksame Unterstützung bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Es ist unbedingt also erforderlich, die Angebote fortzuführen und zu intensivieren, um die Arbeit der Ansprechpartnerinnen qualitativ abzusichern.</p> <p>Diese Fortbildungsveranstaltungen bedeuteten eine wirksame Unterstützung der Schulen bei der Berücksichtigung von Genderfragen in ihrer Schulentwicklung.</p> |

| Moderatorinnen für Gleichstellungsfragen | |
|---|---|
| Durchgeführte Maßnahmen | Bewertung der durchgeführten Maßnahmen – Perspektiven |
| <p>1. Schulung von Moderatorinnen aus unterschiedlichen Schulformen: eine erste Weiterqualifizierung aller Moderatorinnen zur neuen Rolle der Ansprechpartnerinnen in der eigenverantwortlichen Schule hat im April 2009 stattgefunden.</p> <p>2. Einsatz und Weiterqualifizierung der Moderatorinnen und Moderatoren in den Kompetenzteams zu Genderfragen erfolgte seit Schuljahr 2007/08 durch Dezernat 46 nach einem landesweit entwickelten Fortbildungskonzept.</p> | <p>Eine kontinuierliche Weiterqualifizierung aller Moderatorinnen ist weiterhin erforderlich und vorgesehen.</p> <p>Eine Fortführung ist erforderlich und vorgesehen.</p> |

2.2.1.3 Schule/Studienseminar

| Implementation des Frauenförderplans in den Schulen und Studienseminaren | |
|---|--|
| Durchgeführte Maßnahmen | Bewertung der durchgeführten Maßnahmen – Perspektiven |
| <p>Implementation des Frauenförderplans in allen Schulen und Studienseminaren im Bezirk</p> <p>Konkretisierung der Vorgaben durch Maßnahmen auf Schul- und Studienseminarebene.</p> | <p>Die Bekanntgabe und die inhaltliche Reflexion erfolgten mit unterschiedlicher Intensität im vorgegebenen Zeitrahmen.</p> <p>Die ausführliche Vorstellung und Konkretisierung des Frauenförderplans durch Schul- bzw. Seminarleitung auf der Lehrer- bzw. Seminarkonferenz hat sich als sinnvoll erwiesen. Diese Maßnahme muss beibehalten werden.</p> <p>Eine prinzipielle Akzeptanz wurde erreicht, führte aber noch nicht flächendeckend in befriedigendem Maß zu einer konkreten Orientierung des Handelns.</p> <p>Künftig sollten Schul- und Seminarleitungen auf eine noch zielgerichtetere Auseinandersetzung und konsequentere Umsetzung achten.</p> |

| Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen | |
|---|--|
| Durchgeführte Maßnahmen | Bewertung der durchgeführten Maßnahmen – Perspektiven |
| Bestellung von Ansprechpartnerinnen und Festlegung von Vertretungsregelungen in Schulen und Studienseminaren | <p>An nahezu allen Schulen und Studienseminaren sind Ansprechpartnerinnen bestellt und z.T. auch Vertretungsregelungen vereinbart. Zögerlich bleibt die Bestellung von Ansprechpartnerinnen in Grundschulen.</p> <p>Es mehren sich allerdings inzwischen Rücktritte, weil die Arbeit als Ansprechpartnerin nach wie vor kaum Anerkennung findet und sehr selten entlastet wird.</p> <p>Das Verfahren hat auf der Ebene der Lehrkräfte und der Schulleitung deutlich zur Bewusstwerdung der Relevanz von Gleichstellungsfragen beigetragen.</p> |
| Schulung für die der Rolle der Ansprechpartnerinnen | <p>Die Zeit bis zur Übernahme der Dienstvorgesetzeneigenschaften durch Schulleitungen muss genutzt werden, die im Schulgesetz NRW formulierte neue Rolle der Ansprechpartnerinnen allen Beteiligten bekannt zu machen.</p> <p>Zur konkreten Ausübung der neuen Rolle vor Ort in Schule bzw. Studienseminar muss sie durch gezielte Maßnahmen vorbereitet werden.</p> |
| Mitarbeit gem. Landesgleichstellungsgesetz (siehe u.a. Handlungsfeld 2, Ebenen Lehrerfortbildung und Schule/Studienseminar) | <p>Die Arbeit in Schule und Unterricht ist erfolgreich findet jedoch nach wie vor unterschiedliche Akzeptanz und Unterstützung.</p> <p>Die teilweise hohe zeitliche Belastung z.B. durch Lehrereinstellungsverfahren wird immer noch nicht in ausreichendem Umfang kompensiert.</p> |

| Jährlicher Bericht an die Schulaufsicht | |
|--|--|
| Durchgeführte Maßnahmen | Bewertung der durchgeführten Maßnahmen - Perspektiven |
| Jährlicher Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplans (Rückmeldebogen) und Festsetzung weiterer Maßnahmen zur Zielerreichung | <p>Die Maßnahme an sich hat sich bewährt und sollte beibehalten werden.</p> <p>Die jährliche Berichterstattung an den Hauptschulen ist zu einem deutlich höheren Maß an die Ansprechpartnerinnen übertragen worden. Gleichzeitig haben sich die Schulleitungen aus dieser Tätigkeit deutlich zurückgezogen.</p> <p>Die Auswertung der Berichte lässt eine Modifizierung des Zeitraumes sinnvoll erscheinen: Grundlegende Ziele des Frauenförderplanes wurden umgesetzt, die Maßnahmen müssen nun konsolidiert werden. Der Berichtszeitraum wird deshalb auf einen dreijährigen Rhythmus umgestellt. Es erscheint in Zukunft ausreichend, während der Laufzeit eines FFP einen Zwischenbericht zur Halbzeit einzufordern.</p> |

| Schulprogrammarbeit | |
|--|--|
| Durchgeführte Maßnahmen | Bewertung der durchgeführten Maßnahmen - Perspektiven |
| <p>Entwicklung von Handlungskonzepten für Teilaspekte (u.a. Reflexive Koedukation, Mädchen-/Jungenförderung, Angebote für Mädchen zum Umgang mit neuen Medien)</p> <p>Dokumentation von Konzepten und Zielsetzungen im Schulprogramm</p> | <p>An einzelnen Schulen ist eine entsprechende Arbeit erkennbar. Eine Weiterentwicklung und eine flächendeckende und systematische Verknüpfung mit dem Schulprogramm sind wünschenswert.</p> <p>Aus den Hauptschulen erfolgten wesentlich weniger Nennungen der verankerten konkreten Maßnahmen sowie ein Rückgang der Themenvielfalt. Hier könnten verlagerte Arbeitsschwerpunkte speziell der Hauptschulen ein mögliches Lösungsmodell darstellen.</p> |

| Zusammensetzung zentraler Gremien der Schulen bzw. Seminare | |
|--|--|
| Durchgeführte Maßnahmen | Bewertung der durchgeführten Maßnahmen - Perspektiven |
| Besetzung gem. Landesgleichstellungsgesetz | <p>Eine durchgängig geschlechtsparitätische Besetzung konnte bisher nicht erreicht werden. In Berufskollegs und Gymnasien und den entsprechenden Ausbildungsseminaren steht z.T. keine hinreichende Anzahl von Frauen zur Verfügung. In der Grundschule fehlt es an männlichen Lehrkräften.</p> <p>Weitere Gründe liegen in den persönlichen Motivationslagen und zeitlichen Belastungen (Familienphase).</p> <p>Festzustellen ist, dass die geschlechtsparitätische Besetzung als Instrument schulischer Gleichstellungspolitik noch nicht in allen Systemen bewusst wahrgenommen wird.</p> |

| Mädchenförderung | |
|--|--|
| Durchgeführte Maßnahmen | Bewertung der durchgeführten Maßnahmen - Perspektiven |
| <p>Beispiele für Aktivitäten zur Mädchenförderung:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Berufswahlvorbereitung für Mädchen o Selbstbehauptung, Selbstverteidigung o Gesundheitserziehung für Mädchen o Informatik-AG für Mädchen o Stärkung eines entsprechenden naturwissenschaftlichen Sachunterrichts o Geschlechtsspezifische Konfliktbewältigungsstrategien <p>Angebote zum Girls' Day Immer mehr Schulen bieten gezielte Projekte zur Jungenförderung.</p> | <p>Die Mädchenförderung nimmt in einigen Schulformen einen gesicherten Platz ein, in anderen Schulformen gewinnt sie an Bedeutung. Die Ausprägung und der Grad der Intensivierung sind unterschiedlich.</p> <p>Traditionen im Sinne der reflexiven Koedukation sind teilweise im Schulleben, bisweilen auch in Schulprogrammen verankert.</p> <p>Insbesondere in den Schulen der Sekundarstufe I fanden Aktivitäten zum Girls' Day zunehmend Akzeptanz. Die Breite der Ausfächerung ist nach Schulform und regionalem Standort verschieden.</p> <p>Sie haben sich zur Förderung der Berufswahlmöglichkeiten bewährt.</p> |

| Frauenversammlungen (Frauenteilkonferenzen) | |
|---|---|
| Durchgeführte Maßnahmen | Bewertung der durchgeführten Maßnahmen – Perspektiven |
| <p>Frauenteilkonferenzen mit unterschiedlichen Themenstellungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Realisierung des Frauenförderplans auf Schul- und Seminarebene ○ Frauenspezifische Sichtweisen auf Schule als System, auf das Schulleben und den Unterricht | <p>Durch diese Konferenzen entwickelte sich nach und nach sowohl bei Frauen als auch bei Männern ein Bewusstsein für die Thematik.</p> <p>Die Konferenzen waren besonders erfolgreich, wenn Belange weiblicher Lehrkräfte auf Berechtigung, Realisierbarkeit und Ausgewogenheit geprüft wurden.</p> <p>In den meisten Fällen trugen sie zur Qualitätssteigerung professionellen Handelns und erhöhter Zufriedenheit bei.</p> <p>Allerdings wird auch von roll-back-Tendenzen berichtet: Belange weiblicher Lehrkräfte werden nicht ernst genommen, die Gender-Thematik wird als überholt abgetan und das nicht nur von Männern, sondern auch von Frauen selbst.</p> |

2.2.2 Rückblick zum Handlungsfeld 2: Personalentwicklung und Personalförderung, insbesondere Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

2.2.2.1 Schulaufsicht

| Beförderungsverfahren | |
|--|--|
| Durchgeführte Maßnahmen | Bewertung der durchgeführten Maßnahmen - Perspektiven |
| <p>Prüfung der Beachtung der Leitlinien zur Frauenförderung bei Beförderungs- und Eignungsfeststellungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragte und die zuständige Schulaufsicht.</p> <p>Schulformabhängige Vorgehensweisen, u.a.</p> <ul style="list-style-type: none"> o Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im Vorfeld von Stellenausschreibungen und an verschiedenen Stellen während des Verfahrens o Mitzeichnung aller Beförderungsentscheidungen durch die Gleichstellungsbeauftragte <p>Durchführung von Beurteilungs- und Beförderungsverfahren i.d.R auch während der Mutterschutz- und Elternzeitphase (im ersten Jahr).</p> | <p>Die angegebenen Maßnahmen haben sich weiterhin bewährt und werden beibehalten.</p> <p>Grundsätzlich besteht das Problem der geringen Zahl der Bewerber/innen auf Beförderungsämtern. Dies gilt insbesondere bei Schulleitungsämtern. Ermutigung, persönliche Ansprache, konkrete Beratung und Unterstützung müssen weiter systematisiert und intensiviert werden.</p> <p>Weiterhin soll grundsätzlich die Neuausschreibung einer Stelle geprüft werden, wenn keine Bewerbung einer Frau vorliegt.</p> <p>Dabei ist insbesondere zu prüfen, ob die Zulassung von Frauen zu entsprechenden Fortbildungen (insbesondere die Qualifizierungsmaßnahmen für Schulleitung) in den Schulformen, in denen der Anteil von Frauen unterrepräsentiert ist, optimiert werden kann.</p> |

| Dienstliche Beurteilungen | |
|---|---|
| Durchgeführte Maßnahmen | Bewertung der durchgeführten Maßnahmen - Perspektiven |
| <p>Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen im Rahmen von Dienstlichen Beurteilungen z.B. durch qualifizierte inhaltliche Äußerungen der Bewerberinnen und Bewerber zu diesem Aufgabenbereich</p> <p>Erstellung eines Katalogs mit inhaltlichen Vorgaben und Bewertungskriterien (siehe Anhang 5.3)</p> | <p>Die Berücksichtigung in Beurteilungsverfahren stellte sicher, dass die Bewerberinnen und Bewerber sich substantiell mit diesem Aufgabenfeld auseinandersetzen und eigene Handlungskonzepte überzeugend darstellen.</p> <p>Der Katalog wurde in den Dezernaten vorgestellt und soll in die Handreichung mit Bausteinen zur Dienstlichen Beurteilung aufgenommen. Die Handreichung liegt noch nicht vor.</p> |

| Berufliche Weiterentwicklung | |
|--|--|
| Durchgeführte Maßnahmen | Bewertung der durchgeführten Maßnahmen - Perspektiven |
| Eröffnung von Handlungsfeldern zur Erprobung von Lehrerinnen in Aufgabenbereichen wie Fachberatung, Arbeitsgruppenleitung, Moderation. | Die Erprobung in den ausgewiesenen Aufgabenfeldern ermöglichte die Einschätzung eigener Ressourcen und Fähigkeiten, die zu realistischen Zukunftsperspektiven und Karriereplanungen führten. |
| Beratungsgespräche auf Initiative von Schulaufsicht oder auf Wunsch der Lehrerkonferenz. | Diese Maßnahmen haben sich bewährt. |

2.2.2.2 Lehrerfortbildung

| Moderatorinnen | |
|---|---|
| Durchgeführte Maßnahmen | Bewertung der durchgeführten Maßnahmen - Perspektiven |
| Beachtung einer gleichmäßigen Beauftragung von Frauen und Männern | Frauen sind in allen Bereichen der Fortbildung angemessen vertreten. Es muss darauf geachtet werden, dass dies auch bei der Reduzierung der vorhandenen Stellenanteile weiterhin so bleibt. |

| Angebote der Fortbildung | |
|---|---|
| Durchgeführte Maßnahmen | Bewertung der durchgeführten Maßnahmen - Perspektiven |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Orientierungsfortbildung (für Männer und Frauen): „Schulleitung – eine Perspektive?“ | <p>Die Thematisierung frauenspezifischer Aspekte und Aspekte von Gender Mainstreaming (u.a. unterschiedliches Kommunikationsverhalten von Männern und Frauen, Führungsstile) trägt zu einem bewussten und reflektierten Entscheidungsverhalten bei.</p> <p>Die Maßnahme wird fortgeführt.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Berufsbiografische Selbstreflexion - Karriereplanung für Frauen | <p>Diese zur Zeit eintägige Maßnahme wurde erstmalig im Schuljahr 2008/2009 durchgeführt. Die Maßnahme traf auf großes Interesse. Dem Wunsch der Teilnehmerinnen nach einer thematischen Erweiterung wird entsprochen werden.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Leitungsfunktionen – eine Perspektive für Frauen | <p>Die Maßnahme fand wegen geringer Nachfrage nicht statt. Die Gewinnung von Frauen für Beförderungsämter spielt jedoch weiterhin eine große Rolle.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Frauen in der Schulleitung – ein Arbeitskreis für Schulleiterinnen an Schulen der Sekundarstufe I | <p>Der Arbeitskreis führt zu Kompetenzerweiterung in den verschiedenen Feldern von Schulleitungshandeln, auch im Bewusstsein der Unterschiede zwischen weiblichem und männlichem Führungsverhalten.</p> <p>Die Maßnahme wird fortgeführt.</p> |

2.2.2.3 Schule/Studienseminar

| Förderung des beruflichen Fortkommens von Frauen | |
|--|---|
| Durchgeführte Maßnahmen | Bewertung der durchgeführten Maßnahmen - Perspektiven |
| <p>Information, Beratung und Unterstützung durch Schul- und Seminarleitungen und durch Ansprechpartnerinnen z.B. durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ persönliche Ansprache ○ Gesprächsangebote ○ Übertragung von Aufgaben ○ Teilnahme an Fortbildung | <p>Insgesamt zeigt sich bei Frauen ein besonderes Bedürfnis, sich auf angestrebte Leitungsaufgaben und neue Rollen bereits vor einer Bewerbung vorzubereiten.</p> <p>Die angebotenen Maßnahmen unterscheiden sich in Ausführung und Intensität sowohl schulformintern als auch im Vergleich der Schulformen untereinander.</p> <p>Es handelt sich um Ansätze, die positiv zu bewerten sind. Beeinflusst wird der Erfolg der Maßnahmen u.a. durch</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ den Bewusstseinsgrad der Schule/ der Schulleitung für geschlechtsspezifische Fragestellungen ○ die geschlechtsspezifische Besetzung (Frauenanteil in der Schulform der Einzelschule und dem Studienseminar) ○ Persönliche Lebensplanung der Lehrkräfte ○ Anzahl und Aufgabenspektrum der zur Verfügung stehenden Beförderungstellen pro Schule ○ Qualifikation der Beraterinnen und Berater. <p>Der verantwortliche Umgang mit diesen Maßnahmen zur systematischen Personalentwicklung und Frauenförderung durch Schul- und Seminarleitungen und durch die Ansprechpartnerinnen sollte durch die Schulaufsicht und durch das Fortbildungsdezernat weiter gestützt werden. Dazu bedürfen alle Beteiligten auch weiterhin einer entsprechenden Qualifizierung.</p> |
| <p>Übernahme koordinierender und leitender Funktionen durch Frauen z.B. in der Schulorganisation und Schulverwaltung und in Fachkonferenzen, Arbeitsgruppen und Gremien sowie in Studienseminaren</p> | <p>Zahlreiche Kolleginnen übernehmen unterschiedlichste Aufgaben, unabhängig davon, ob sie karriereförderlich sind.</p> <p>Eine hohe Zahl von Frauen in diesen Aufgabenfeldern lässt keinen Rückschluss auf eine bewusste Karriereplanung durch Frauen zu.</p> <p>Ebenso wenig kann a priori von einer zielgerichteten Förderung durch Schul – und Seminarleitungen ausgegangen werden.</p> |
| <p>Unterstützung und Förderung der Teilnahme von Frauen an Fortbildungen zur Übernahme von Leitungsaufgaben</p> | <p>Das Angebot wurde allerdings nicht im wünschenswerten Umfang angenommen.</p> |

| Partizipation an schulischen Beratungs- und Entscheidungsprozessen | |
|--|---|
| Durchgeführte Maßnahmen | Bewertung der durchgeführten Maßnahmen - Perspektiven |
| <p>Offenlegung der schulinternen Beschäftigungsstruktur und Beteiligung von Frauen bei der schulinternen Personalplanung</p> <p>Mitarbeit von Frauen bei der Erstellung von Auswahlkriterien für die schulinterne Vergabe von Aufgaben und Besetzung besonderer Funktionen</p> <p>Beteiligung der Ansprechpartnerin bei der Aufstellung des Stundenplanes der Teilzeitbeschäftigten.</p> | <p>Mit dieser Maßnahme wurde Transparenz geschaffen.</p> <p>In den Schulen gibt es unterschiedliche Formen der Einbindung.</p> <p>Alle Maßnahmen sind positiv zu werten. Dennoch besteht weiterhin dringender Bedarf, die Maßnahmen zur Partizipation zu verstärken.</p> <p>Diese Beteiligungsform läuft weitgehend reibungslos und wird von allen Beteiligten positiv bewertet.</p> <p>Perspektiven: Transparenz bei der Umsetzung der schulinternen Teilzeitregelungen.</p> |

2.2.3 Schulformbezogene Statistiken²

Gesamtübersicht über den absoluten und prozentualen Frauenanteil in den einzelnen Schulformen Daten in Anzahl der Personen bzw. in %-Punkten

Stichtag: 03.01. 2009

| Schulform | GS | FS | HS | RS | GY | GE | BK | WBK |
|--|-------|-------|-------|-------|--------------------|--------------------|-------|-------|
| Lehrkräfte insg. (Personen) | 6640 | 2295 | 3023 | 2899 | 4490 | 1999 | 3650 | 182 |
| Frauenanteil (Personen) | 5986 | 1737 | 1888 | 1982 | 2259 | 1110 | 1520 | 89 |
| Frauenanteil in % | 90,2% | 75,7% | 62,5% | 68,4% | 50,3% | 55,5% | 41,6% | 48,9% |
| bei den Einstellungen seit 01.08.2004 in % | 92,8% | 80,6% | 52,4% | 73,0% | 61,3% | 59,4% | 48,2% | 47,4% |
| Beförderungs-/Funktionsamt ¹⁾ | | | | | | | | |
| Schulleiterin/Schulleiter | 66,0 | 52,3 | 30,6 | 38,2 | 20,0 | 45,8 | 13,2 | 14,3 |
| Stv. Schulleiterin/Schulleiter | 78,5 | 53,6 | 37,4 | 31,3 | 15,7 | 21,7 | 24,3 | 14,3 |
| Fachleitung | 84,4 | 69,7 | 66,6 | 77,1 | 36,3 ²⁾ | 52,6 ²⁾ | 32,0 | - / - |
| A 15 | - / - | - / - | - / - | - / - | 27,6 | 18,4 ³⁾ | 20,3 | 40,0 |
| A 14 | - / - | - / - | - / - | - / - | 39,1 | 47,8 | 29,8 | 40,7 |
| A 13 S I | - / - | - / - | 46,0 | 59,9 | 58,7 | 57,1 | 83,3 | 75,0 |

¹⁾ Die %-Angaben beziehen sich auf das jeweilige Beförderungsamt.

²⁾ Die %-Angaben umfassen die Stellen an den Studienseminaren S I und S II.

³⁾ Diese Angabe bezieht sich auf die Funktionsämter insgesamt.

Übersicht: Grundschule

| | 2007 | | | 2009 | | | Veränderung 2007 – 09 in %-Punkten ¹⁾ |
|--------------------------------|---------------------|-------------------------|-------|---------------------|-------------------------|-------|--|
| | Lehrkräfte insg. | davon Frauen absolut | in % | Lehrkräfte insg. | davon Frauen absolut | in % | |
| Schulleiterin/Schulleiter | 463 | 285 | 61,7 | 429 | 283 | 66,0 | 4,2 |
| Stv. Schulleiterin/Schulleiter | 299 | 229 | 76,6 | 265 | 208 | 78,5 | 1,9 |
| 2. Konrektorin/Konrektor | 3 | 3 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 | 0,0 |
| Einstellungen seit 01.08.2007 | | | | 432 | 401 | 92,8 | |

¹⁾ Differenz der Prozentangaben

Hinweise: Bei den Funktionsämtern wurden alle Personen berücksichtigt, die die Funktion ausüben, unabhängig davon, ob sie status- bzw. haushaltsrechtlich bereits in das Amt eingewiesen wurden. Die sinkenden Schülerzahlen haben zu einer Schließung bzw. Zusammenlegung von Schulen geführt und eine Reduzierung von 514 (2006) auf 476 (01.08.2009) Schulen bewirkt. Ein Vergleich gegenüber den Vorjahren in absoluten Zahlen und in Prozent bietet daher nur eine eingeschränkte Aussage. Bei den Zahlen ist ferner zu berücksichtigen, dass derzeit einige Schulen ohne Schulleitung sind. Die Fälle, in denen Personen des Lehrerkollegiums kommissarisch mit der Schulleitung beauftragt wurden, wurden bei der Anzahl der Schulleiterinnen/Schulleiter und Konrektorinnen/Konrektoren nicht gezählt.

² Die Zahlenangaben für das Jahr 2009 sind zum Stichtag 01.08.2009 erhoben worden.

Übersicht: Förderschule

| | 2007 | | | 2009 | | | Veränderung 2007 – 09 in %-Punkten ¹⁾ | bis 2013 ange- strebt % |
|--------------------------------|------------|--------------|------|------------|--------------|------|--|----------------------------------|
| | Lehrkräfte | davon Frauen | | Lehrkräfte | davon Frauen | | | |
| | insg. | absolut | in % | insg. | absolut | in % | | |
| Schulleiterin/Schulleiter | 82 | 38 | 46,3 | 86 | 45 | 52,3 | 6,0 | |
| Stv. Schulleiterin/Schulleiter | 77 | 40 | 51,9 | 69 | 37 | 53,6 | 1,7 | |
| Einstellungen seit 01.08.2007 | | | | 191 | 154 | 80,6 | | |

¹⁾ Differenz der Prozentangaben

Übersicht: Hauptschule

| | 2007 | | | 2009 | | | Veränderung 2007 – 09 in %-Punkten ¹⁾ | bis 2013 ange- strebt % |
|--------------------------------|------------|--------------|------|------------|--------------|------|--|----------------------------------|
| | Lehrkräfte | davon Frauen | | Lehrkräfte | davon Frauen | | | |
| | insg. | absolut | in % | insg. | absolut | in % | | |
| Schulleiterin/Schulleiter | 118 | 33 | 28,0 | 111 | 34 | 30,6 | 2,6 | 35 |
| Stv. Schulleiterin/Schulleiter | 110 | 45 | 40,9 | 115 | 43 | 37,4 | -3,5 | 40 |
| Funktionsamt (2. HKR) | 7 | 4 | 57,1 | 6 | 4 | 60,0 | 9,6 | |
| Erstes Beförderungsamt | 78 | 33 | 42,3 | 89 | 41 | 46,0 | 3,7 | 50 |
| Einstellungen seit 01.08.2007 | | | | 21 | 11 | 61,9 | | |

¹⁾ Differenz der Prozentangaben

Hinweis: Bei den Funktionsämtern wurden alle Personen berücksichtigt, die die Funktion ausüben, unabhängig davon, ob sie status- bzw. haushaltsrechtlich bereits in das Amt eingewiesen wurden.

Übersicht: Realschule

| | 2007 | | | 2009 | | | Veränderung 2007 – 09 in %-Punkten ¹⁾ | bis 2013 ange- strebt % |
|--------------------------------|------------|--------------|------|------------|--------------|------|--|----------------------------------|
| | Lehrkräfte | davon Frauen | | Lehrkräfte | davon Frauen | | | |
| | insg. | absolut | in % | insg. | absolut | in % | | |
| Schulleiterin/Schulleiter | 78 | 27 | 34,6 | 76 | 29 | 38,2 | 3,6 | 40 |
| Stv. Schulleiterin/Schulleiter | 78 | 22 | 28,2 | 83 | 26 | 31,3 | 3,1 | 35 |
| Funktionsamt (2. RKR) | 49 | 31 | 63,3 | 47 | 28 | 59,6 | -3,7 | |
| Erstes Beförderungsamt | 308 | 183 | 59,4 | 309 | 185 | 59,9 | 0,5 | |
| Einstellungen seit 01.08.2007 | | | | 241 | 176 | 73,0 | | |

¹⁾ Differenz der Prozentangaben

Hinweis: Bei den Funktionsämtern wurden alle Personen berücksichtigt, die die Funktion ausüben, unabhängig davon, ob sie status- bzw. haushaltsrechtlich bereits in das Amt eingewiesen wurden.

Übersicht: Gymnasium

| | 2007 | | | 2009 | | | Veränderung 2007 – 09 in %-Punkten ¹⁾ | bis 2013 ange- strebt % |
|--------------------------------|------------|--------------|------|------------|--------------|------|--|----------------------------------|
| | Lehrkräfte | davon Frauen | | Lehrkräfte | davon Frauen | | | |
| | insg. | absolut | in % | insg. | absolut | in % | | |
| Schulleiterin/Schulleiter | 75 | 16 | 21,3 | 75 | 15 | 20,0 | -1,3 | 25 |
| Stv. Schulleiterin/Schulleiter | 73 | 10 | 13,7 | 70 | 11 | 15,7 | 2,0 | 20 |
| Funktionsämter | 350 | 83 | 23,7 | 319 | 88 | 27,6 | 3,9 | 35 |
| Erstes Beförderungsamt | 1294 | 472 | 36,5 | 1369 | 535 | 39,1 | 2,6 | 40 |
| Einstellungen seit 01.08.2007 | | | | 605 | 371 | 61,3 | | |

¹⁾ Differenz der Prozentangaben

Hinweis: Bei den Funktionsämtern wurden alle Personen berücksichtigt, die die Funktion ausüben, unabhängig davon, ob sie status- bzw. haushaltsrechtlich bereits in das Amt eingewiesen wurden.

Übersicht: Gesamtschule

| | 2007 | | | 2009 | | | Veränderung 2007 – 09 in %-Punkten ¹⁾ | bis 2013 ange- strebt % |
|--------------------------------|------------|--------------|------|------------|--------------|------|--|----------------------------------|
| | Lehrkräfte | davon Frauen | | Lehrkräfte | davon Frauen | | | |
| | insg. | absolut | in % | insg. | absolut | in % | | |
| Schulleiterin/Schulleiter | 22 | 8 | 36,4 | 24 | 11 | 45,8 | 9,4 | 50 |
| Stv. Schulleiterin/Schulleiter | 21 | 7 | 33,3 | 23 | 5 | 21,7 | -11,6 | 30 |
| Funktionsämter: | | | | | | | | |
| didaktische Leitung | 22 | 6 | 27,3 | 24 | 9 | 37,5 | 10,2 | 40 |
| Abteilungsleitung | 72 | 33 | 45,8 | 79 | 39 | 49,4 | 3,6 | 50 |
| Koordination | 65 | 16 | 24,6 | 75 | 22 | 29,3 | 4,7 | 30 |
| Erstes Beförderungsamt: | | | | | | | | |
| A 14 | 261 | 124 | 47,5 | 278 | 133 | 47,8 | 0,3 | 50 |
| A 13 S I | 163 | 92 | 56,4 | 154 | 88 | 57,1 | 0,7 | |
| Einstellungen seit 01.08.2007 | | | | 165 | 98 | 59,4 | | |

¹⁾ Differenz der Prozentangaben

Hinweise: Bei den Funktionsämtern wurden alle Personen berücksichtigt, die die Funktion ausüben, unabhängig davon, ob sie status- bzw. haushaltsrechtlich bereits in das Amt eingewiesen wurden. Bei den angestrebten Quotierungen ist ggf. auch auf die ausgewogene Verteilung innerhalb der Schulleitungen zu achten.

Übersicht: Berufskolleg

| | 2007 | | | 2009 | | | Veränderung 2007 – 09 in %-Punkten ¹⁾ | bis 2013 ange- strebt % |
|----------------------------------|------------|--------------|------|------------|--------------|------|--|----------------------------------|
| | Lehrkräfte | davon Frauen | | Lehrkräfte | davon Frauen | | | |
| | insg. | absolut | in % | insg. | absolut | in % | | |
| Schulleiterin/Schulleiter | 37 | 5 | 13,5 | 38 | 5 | 13,2 | -0,3 | 15 |
| Stv. Schulleiterin/Schulleiter | 36 | 10 | 27,8 | 37 | 9 | 24,3 | -3,5 | 30 |
| Funktionsämter | 271 | 46 | 17,0 | 256 | 52 | 20,3 | 3,3 | 25 |
| Erstes Beförderungsamt (A 14) | 1072 | 272 | 25,4 | 1142 | 340 | 29,8 | 4,4 | 35 |
| Einstellungen seit 01.08.2007 | | | | 448 | 216 | 48,2 | | |

¹⁾ Differenz der Prozentangaben

Hinweis: Bei den Funktionsämtern wurden alle Personen berücksichtigt, die die Funktion ausüben, unabhängig davon, ob sie status- bzw. haushaltsrechtlich bereits in das Amt eingewiesen wurden.

Übersicht: Weiterbildungskolleg (Abendgymnasium, Abendrealschule, Kolleg)

| | 2007 | | | 2009 | | | Veränderung 2007 – 09 in %-Punkten ¹⁾ | bis 2013 ange- strebt % |
|---------------------------------|------------|--------------|------|------------|--------------|------|--|----------------------------------|
| | Lehrkräfte | davon Frauen | | Lehrkräfte | davon Frauen | | | |
| | insg. | absolut | in % | insg. | absolut | in % | | |
| Schulleiterin/Schulleiter | 7 | 1 | 14,3 | 7 | 1 | 14,3 | 0,0 | 20 |
| Stv. Schulleiterin/Schulleiter | 8 | 2 | 25,0 | 7 | 1 | 14,3 | -10,7 | 20 |
| Funktionsämter | 11 | 5 | 45,5 | 10 | 4 | 40,0 | -5,5 | 45 |
| Erstes Beförderungsamt: A 14 | 22 | 8 | 36,4 | 27 | 11 | 40,7 | 4,3 | 45 |
| A 13 S I | 4 | 3 | 75,0 | 4 | 3 | 75,0 | 0,0 | |
| Einstellungen seit 01.08.2007 | | | | 19 | 9 | 47,4 | | |

¹⁾ Differenz der Prozentangaben

Hinweis: Bei den Funktionsämtern wurden alle Personen berücksichtigt, die die Funktion ausüben, unabhängig davon, ob sie status- bzw. haushaltsrechtlich bereits in das Amt eingewiesen wurden.

Übersicht: Studienseminar

| | 2007 | | | 2009 | | | Veränderung 2007 – 09 in %-Punkten ¹⁾ | bis 2013 ange- strebt % |
|-----------------------------|-----------------------|-------------------------|------|---------------------|-------------------------|------|--|----------------------------------|
| | Lehrkräfte insg. | davon Frauen absolut | in % | Lehrkräfte insg. | davon Frauen absolut | in % | | |
| | Studienseminarleitung | 6 | 2 | 33,3 | 6 | 2 | 33,3 | 0,0 |
| Seminarleitung | 16 | 5 | 31,2 | 16 | 5 | 31,2 | 0,0 | 38 |
| Fachleitungen | 374 | 167 | 44,7 | 411 | 225 | 54,7 | 10 | |
| Ernennungen seit 01.01.2007 | | | | 78 | 50 | 64,1 | | |

¹⁾ Differenz der Prozentangaben

Hinweise: Zum 01.02.2004 sind die stufenbezogenen Studienseminare aufgelöst und durch schulformbezogene Studienseminare ersetzt worden. Dadurch ist das Amt der Stellvertretenden Studienseminarleitung entfallen. An die Stelle ist die schulformbezogene Seminarleitung getreten. Bei den Funktionsämtern wurden alle Personen berücksichtigt, die die Funktion ausüben, unabhängig davon, ob sie status- bzw. haushaltsrechtlich bereits in das Amt eingewiesen wurden. Aus diesem Grunde kann eine Aufschlüsselung schulformbezogen erst für 2009 erfolgen, sodass ein Vergleich zu 2007 entfällt:

- Im Bereich **Grundschule und Sonderpädagogik** beträgt der Frauenanteil bei den Fachleitungen 80,95 %. In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass von insgesamt 126 Fachleiter 102 Frauen und 24 Männer sind. Von den insgesamt 4 Seminarleitungen sind 1 Mann und 3 Frauen.
- Im Bereich **Hauptschule/Realschule/Gesamtschule S I** beträgt der Frauenanteil bei den Fachleitungen 67,12 %. In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass von insgesamt 72 Fachleitern 49 Frauen und 24 Männer sind. Von den insgesamt 3 Seminarleitungen ist eine mit einer Frau, die anderen beiden mit Männern besetzt.
- Im Bereich **Gesamtschule und Gymnasium** beträgt der Frauenanteil an den Fachleitungen 41,18 %. In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass von insgesamt 187 Fachleitungen 77 mit Frauen und 110 mit Männern besetzt sind. Von den insgesamt 5 Seminarleitungen ist eine mit einer Frau und 4 mit Männern besetzt.
- Im Bereich **Berufskolleg** beträgt der Frauenanteil an den Fachleitungen 29,31 %. In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass von insgesamt 58 Fachleitungen 17 mit Frauen und 41 mit Männern besetzt sind. Von den insgesamt 2 Seminarleitungen sind beide mit Männern besetzt.

2.2.4 Rückblick zum Handlungsfeld 3: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

2.2.4.1 Schulaufsicht

| Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte | |
|--|--|
| Durchgeführte Maßnahmen | Bewertung der durchgeführten Maßnahmen - Perspektiven |
| Schulfachliche und schulrechtliche Beratung und Information der Schulleitungen und der Lehrkräfte. | Beratung und Information dienten vor allem der Sensibilisierung für das Problem von alleinerziehenden Lehrkräften und Lehrkräften im Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. |
| Entwicklung und Implementation von Empfehlungen für den Einsatz teilzeitbeschäftigter und/oder allein erziehender Lehrkräfte in allen Schulformen. | Die Empfehlungen wurden insgesamt positiv aufgenommen. |
| Auswertung einer Umfrage an Gesamtschulen zum Stand der Umsetzung der schulformspezifischen Teilzeithinweise | Die Offenheit der Formulierungen erweist sich als sinnvoller Rahmen für die erforderliche system- und personenverträgliche innerschulische Einzelregelung. Ergänzungen und Modifizierungen werden vorgenommen |
| Gelegenheit zum Austausch über schulformspezifische Teilzeitregelungen und deren Evaluationsmöglichkeiten auf Dienstbesprechungen | Es zeigten sich noch Probleme bei der Umsetzung der schulinternen Teilzeitpapiere, vor allem bei Vertretungsregelungen. |
| Beratung der Ansprechpartnerinnen im Konfliktfall Entwicklung von Problemlösungen bei der Umsetzung schulinterner Teilzeitpapieren. | Weitere Erfahrungen sollten gesammelt und ggf. Ergänzungen oder Modifizierungen vorgenommen werden. |

| Rückkehr aus Beurlaubung, Versetzung und Einstellung | |
|--|--|
| Durchgeführte Maßnahmen | Bewertung der durchgeführten Maßnahmen - Perspektiven |
| <p>Familiennaher Einsatz von Lehrkräften durch Versetzung an andere Schulen und Schulformen, auch anderer Regierungsbezirke oder Bundesländer</p> <p>Zuweisung von Studienreferendaren/innen und Lehramtsanwärtern/innen zu familien-nahen Einsatz- und Seminarorten</p> <p>System- und personenverträglicher, familien-naher Einsatz von Lehrkräften bzw. Studienreferendaren/innen und Lehramtsanwärtern/innen nach Rückkehr aus der Beurlaubung</p> <p>Vermittlung von Kontaktschulen für beurlaubte Lehrkräfte zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf (vor allem im Grund- und Förderschulbereich, im Einzelfall auch im Bereich Gymnasium und Gesamtschule)</p> | <p>Es wurden zumeist Regelungen zur Zufriedenheit aller Beteiligten gefunden, die aber manchmal nur zeitverzögert umgesetzt werden konnten. Einschränkungen entstehen auch in Zukunft durch spezifische Probleme der Unterrichtsversorgung (Fach- und Stellenbedarf der einzelnen Schule/gleichmäßige Unterrichtsversorgung im Bezirk).</p> <p>Beurlaubte Lehrkräfte nutzten erfolgreich das Angebot der Schulen zur Information und zur Teilhabe an der Schulentwicklung.</p> |

2.2.4.2 Lehrerfortbildung

| Kinderbetreuung | |
|--|--|
| Durchgeführte Maßnahmen | Bewertung der durchgeführten Maßnahmen - Perspektiven |
| <p>Erstattung von Kinderbetreuungskosten für Lehrkräfte mit Kindern, die an staatlichen Fortbildungsmaßnahmen teilnahmen</p> | <p>Allen Anträgen auf Erstattung wurde, soweit sie den Vorgaben entsprachen, stattgegeben.</p> |

2.2.4.3 Schule/Studienseminar

| Schulinterne Regelungen für den Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte | |
|--|---|
| Durchgeführte Maßnahmen | Bewertung der durchgeführten Maßnahmen - Perspektiven |
| Entwicklung, Evaluation und Überarbeitung schul – und seminarinterner Regelungen | <p>In allen Schulformen und Schulen hat vor dem Hintergrund der „Empfehlungen zum Unterrichtseinsatz teilzeitbeschäftigter und/oder allein erziehender Lehrkräfte“ eine intensive Diskussion um berechnigte Belange dieser Lehrkräfte begonnen.</p> <p>In vielen Schulen ist es gelungen, einvernehmliche und bedarfsgerechte Regelungen zu vereinbaren.</p> <p>Der Großteil der Schulen hat die schulformbezogenen Empfehlungen für ihr System übernommen und/oder alternative schulspezifische Regelungen eingearbeitet.</p> <p>Andere Schulen haben für ihr System eigene Teilzeitregelungen getroffen. Regelungen für teilzeitbeschäftigte Fachlehrerinnen stehen noch aus.</p> |

| Wiedereinstieg in den Beruf | |
|--|--|
| Durchgeführte Maßnahmen | Bewertung der durchgeführten Maßnahmen - Perspektiven |
| <p>Inhaltliche und organisatorische Unterstützung bei Wiederaufnahme des Dienstes nach Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung wie z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Vorbereitende Unterrichtshospitationen und Teilnahme an Fachkonferenzen – Begleitung durch Mentoren | <p>Die Schulen haben vielfältige, passgenaue Formen der Begleitung in der Phase des Wiedereinstiegs entwickelt.</p> <p>Sie halfen, den Wiedereinstieg erfolgreich zu gestalten.</p> <p>In den Studienseminaren sind Sonderregelungen getroffen, um einen passgenauen Wiedereinstieg in den Vorbereitungsdienst zu ermöglichen.</p> |

3 Zielperspektiven des Frauenförderplans für den Zeitraum 2010 – 2012

3.1 Veränderte Rahmenbedingungen

Die aktuellen bildungspolitischen Veränderungen in NRW haben einen unmittelbaren und deutlichen Einfluss auf die schulische Arbeit gefunden.

Das Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung vom 24. Juni 2008 weist den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen neue Aufgaben zu.

Die seit dem 1.8.2006 durch das Dezernat 4Q umgesetzte Qualitätsanalyse lenkt den Blick auch auf die Umsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann.

Die Unterschiedlichkeit der Geschlechter als Herausforderung und Gestaltungsaufgabe für Bildung, Erziehung, Fortbildung und Ausbildung in Schule und Studienseminar bleibt unter dem Arbeitstitel Gender Mainstreaming weiterhin im Fokus des Frauenförderplans.

3.1.1 Die Aufgaben der Ansprechpartnerinnen im neuen Schulgesetz

Das Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung vom 24. Juni 2008 schafft die Grundlage „zur Stärkung der Eigenverantwortung der Schulen“, indem Schulleiterinnen und Schulleitern sukzessive Aufgaben der oder des Dienstvorgesetzten übertragen werden (§ 59 Abs.5 SchulG). Damit werden Entscheidungskompetenzen von der Ebene der Schulaufsicht auf die Schulen verlagert. Die notwendige gleichstellungsrechtliche Beteiligung an Entscheidungen nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) wird parallel in die Zuständigkeit der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an Schulen gelegt.

Dadurch erhält die Ansprechpartnerin eine stärkere Rechtsposition. Sie wird hinsichtlich der auf Schulleitungen übertragenen Dienstvorgesetztenaufgaben zur Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten in der Schulaufsicht mit deren Rechten und Pflichten.

Aus der gleichstellungsrechtlichen Mitwirkungspflicht (§17 LGG) ergeben sich die folgenden Entscheidungsfelder für gleichstellungsrechtliche Beteiligungen in der Schule:

- Auswahl- und Einstellungsverfahren
- Probezeit
- Anstellung und Verbeamtung auf Lebenszeit
- Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen
- Dienstreisen
- Mehrarbeit
- Sonderurlaub

In diesen Entscheidungsfeldern nimmt die Ansprechpartnerin ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr (§ 16 LGG). Sie ist mit gleichstellungsparteilichem Auftrag beratend Teil der Schulleitungsebene. Insofern ist ihre Stellung nicht mit der Personalvertretung vergleichbar.

Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen wird auf Beschluss der weiblichen Mitglieder der Lehrer- bzw. der Studienseminarkonferenz vom Schulleiter/Studienseminarleiter bzw. der Schulleiterin/der Studienseminarleiterin bestellt (§15 Abs. 2 LGG; §68 Abs. 6 SchulG), möglichst werden auch eine oder mehrere Vertreterinnen bestellt. Insbesondere in Studienseminaren empfiehlt sich die Bestellung von Vertreterinnen in den einzelnen Schulformseminaren.

Zur Wahrnehmung ihrer Aufgabe hat die Ansprechpartnerin die folgenden Rechte:

- Informations- und Teilnahmerecht (mit Rederecht) bei allen Besprechungen und Gremiensitzungen in Schule und Studienseminar, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches berühren (§18 Abs. 1 und 2; §18 Abs. 4 Satz 2 LGG)

- Akteneinsichtsrecht (§18 LGG) bei Pflichtmitwirkung
- Unmittelbares Vortragsrecht bei Schul- oder Studienseminarleitung (§ 18 Abs 4 Satz 1 LGG)
- Widerspruchsrecht in Fällen der Pflichtmitwirkung bei Unvereinbarkeit einer Maßnahme mit dem LGG oder anderen gleichstellungsspezifischen Vorschriften (§59 Abs. 5 SchulG und §19 LGG)

Ferner hat sie das Recht jährlich eine Frauenversammlung einzuberufen. Sie ist weisungsfrei in der Bearbeitung ihrer Aufgaben - mit Ausnahme der Pflichtmitwirkungen (§16 Abs. 1 LGG). Sie hat das Recht auf Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die ihren Aufgabenbereich berühren.

Das zusätzliche Engagement und die in der Funktion erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen sind bei Beurteilungen zu berücksichtigen. Somit ist die Tätigkeit der Ansprechpartnerin durchaus ein Karrierebaustein für Frauen, die Beförderung und Schulleitungsfunktionen anstreben.

Für die Tätigkeit der Ansprechpartnerin ist im Schulgesetz ausdrücklich ein Anspruch auf Entlastung definiert worden. Demnach ist sie entsprechend der Regelung für Gleichstellungsbeauftragte in §16 LGG Abs. 2 Satz 2 „von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im erforderlichen Umfang und Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten.“ (§59 Abs. 5 Satz 3 SchulG). Für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen wurden umfassende Fortbildungsmaßnahmen entwickelt, die sie in der professionellen Ausübung ihrer umfangreichen und verantwortungsvollen Rolle unterstützen sollen.

3.1.2 Beiträge der Qualitätsanalyse an Schulen zum Anliegen des Frauenförderplans

Die Qualitätsanalyse versteht sich als Unterstützung der Anliegen des Frauenförderplans, indem sie Fragen nach Konzepten und deren Umsetzung stellt und die Ergebnisse in einer zusammenhängenden Bewertung vorstellt. Damit wird jede einzelne Schule zusätzlich zu den internen Rückmeldungen zur Umsetzung des Frauenförderplans auch die Beurteilung einer externen Evaluation auf ihre Arbeit im Rahmen von Gender Mainstreaming und Gleichstellung erhalten.

Direkte Aussagen zum Genderkomplex im Rahmen der Qualitätsanalyse finden sich im Qualitätstableau unter dem Qualitätsbereich „Führung und Management“ als Teilmerkmal des Qualitätsmerkmals „Qualitätsentwicklung“. So heißt es dort: „Die Schule verwirklicht ein Konzept zur Gender-Mainstream-Erziehung“. Solch ein Konzept soll dem Qualitätsteam bei seinem Schulbesuch vorgelegt werden, sofern es vorhanden ist.

Im Qualitätsbereich „Professionalität der Lehrkräfte“ wird als Qualitätskriterium für den Personaleinsatz die Aussage gemacht: „Die Schule berücksichtigt bei der Aufgabenübertragung möglichst die Kompetenzen und Interessen der Beschäftigten.“ Bei der Beachtung dieses Kriteriums werden Gleichstellungs- und Gender-Mainstream-Überlegungen relevant.

Im zusammenfassenden Bericht werden zu diesen Qualitätsanforderungen wertende Aussagen gemacht.

Die Beschreibung der konkreten Verwirklichung der Gleichstellung bzw. der Gender-Mainstream-Erziehung, ist jedoch (noch) nicht an Indikatoren gebunden. So ist z.B. bei den Unterrichtsbeobachtungsbögen bisher nicht vorgesehen, dass die Berücksichtigung von Interessen und Lernarten der Geschlechter (Beispielaufgaben, Textvorlagen) auch Gegenstand der Beobachtung ist. Es wäre wünschenswert, solche Elemente bei einer Überarbeitung der Beobachtungsbögen einzufügen.

3.1.3 Gender Mainstreaming in Bildung, Erziehung, Fortbildung und Lehrerausbildung

Die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming im Schul- bzw. Seminaralltag stellt sich als Querschnittsaufgabe dar. Sie tangiert eine Vielzahl von Aufgabenfeldern und Arbeitsbereichen. Dazu gehören im Bereich von Bildung und Erziehung z.B. Unterrichtsinhalte, Methoden, Organisation und Medien, Planung und Evaluation, Fördermaßnahmen und Förderprogramme, Beratung und Elternarbeit.

Im Bereich der Personalführung und Personalentwicklung gehören dazu z.B. Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Ausschreibungen, Vorstellungsgespräche und Auswahlkriterien, Fortbildung, Gremien, Arbeitszeit und Teilzeit, Beurlaubungen und Wiedereingliederungen, Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Gender Mainstreaming ist grundsätzlich als Prozess angelegt. Der vorliegende Frauenförderplan verpflichtet explizit zur Entwicklung von Handlungskonzepten zum Gender Mainstreaming auf schulischer Ebene. Die Verantwortung für die Umsetzung und Ausgestaltung dieses Auftrags liegt zunächst auf der Führungsebene, und damit bei der Schulaufsicht und der Schul- bzw. Seminarleitung. Hier müssen die Konkretisierungen der allgemeinen Vorgaben initiiert, begleitet und evaluiert werden.

Der vorhergehende Frauenförderplan hat die Richtlinien auf die Berücksichtigung der reflexiven Koedukation betrachtet, wobei insbesondere die Grundschulrichtlinien beispielhaft die unterschiedlichen Interessen, Sichtweisen und Lernwege von Mädchen und Jungen beachten; aber auch die Richtlinien der Sekundarstufe I thematisieren die verschiedenen Interessen, Neigungen und das Rollenverständnis von Mädchen und Jungen als wichtigen Aspekt der Lehrplangestaltung und der schulinternen Lehrpläne.

Jungenförderung ist inzwischen an vielen Schulen als unverzichtbares Pendant zur Mädchenförderung begriffen worden; die Berufswahlorientierung an den Schulen der Sekundarstufe I zeichnet sich ebenfalls durch einen bewussten Umgang mit der geschlechtsspezifischen Sozialisation und der unterschiedlichen motivationalen Einstellung zur Zukunftsplanung bei Jungen und Mädchen aus.

Dennoch macht sich eine gewisse Ermüdung im Umgang mit der Gender-Thematik bemerkbar: die Publikationen des Bildungsministeriums weisen keine aktuellen Erscheinungsdaten auf, die Qualitätsanalyse hat noch keine Indikatoren für die Umsetzung der reflexiven Koedukation in ihre Unterrichtsbeobachtungsbögen aufgenommen und aus den Studienseminaren berichten die Ansprechpartnerinnen, dass Gender Mainstreaming von den Lehramtsanwärtern und –anwärterinnen nicht durchweg als Ausbildungsthema angesehen wird. Da aber das Wissen um die Geschlechterthematik die Voraussetzung für Frauen- und Mädchenförderung ist, gilt es hier, weiterhin überzeugende Impulse zu setzen.

3.2 Perspektiven zu den Handlungsfeldern des Landesgleichstellungsgesetzes

Trotz inzwischen mehrjähriger systematisierter Auseinandersetzung mit Gleichstellungsfragen im schulischen Handlungsraum bleibt die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes eine aktuelle Herausforderung.

Die nachfolgend aufgeführten Zielsetzungen knüpfen unmittelbar an die Erfahrungen mit der bisherigen Arbeit an, wie sie in Kapitel 2 dargestellt wurden. Es handelt sich überwiegend um Fortführungen und Intensivierungen bewährter Maßnahmen. Die Darstellung ist nicht abschließend und bedarf weiterer Konkretisierungen im jeweiligen Bezugsrahmen.

3.2.1 Ausblick zum Handlungsfeld 1: Bewusstmachung von Gleichstellungsthemen und Professionalisierung im Handlungsfeld Gleichstellung

3.2.1.1 Schulaufsicht/Gleichstellungsbeauftragte

Die Initiierung bzw. Fortführung und Intensivierung folgender Maßnahmen sind geplant:

- Regelmäßige Behandlung der Thematik auf Dienstbesprechungen mit Schulleitungen und unterer Schulaufsicht
- Durchführung von Dienstbesprechungen mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an Schulen
- Beachtung der Frauenförderung bei Einstellungs- und Beförderungsverfahren
- Berücksichtigung des Aspekts Gleichstellung bei dienstlichen Beurteilungen und im Eignungsfeststellungsverfahren
- Bestellung von Koordinatorinnen für Gleichstellungsfragen
- Ausbau regionaler Netzwerke zwischen den Ansprechpartnerinnen
- Unterstützung der Schulen bei der Durchführung von Maßnahmen zur Jungen- und Mädchenförderung (schulformspezifisch)
- Besprechungen zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und Vertreterinnen des Personalrats
- Mitwirkung bei der Fortbildungsplanung des zuständigen Dezernates (46) zur Initiierung von gemeinsamen Veranstaltungen für Schulleitung und Ansprechpartnerin zur Bewusstmachung ihrer neuen Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Rahmen der Eigenverantwortlichen Schulen
- Aufnahme des Themas Gleichstellung auf der Grundlage des Qualitätsberichtes oder im Rahmen sonstiger Zielvereinbarungen
- Entwicklung eines Bausteins zum Thema Gleichstellung für Dienstliche Beurteilungen

3.2.1.2 Lehrerfortbildung

Die Initiierung bzw. Fortführung und Intensivierung folgender Maßnahmen sind geplant:

- Grundlegende Einführung in die Rolle der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen
 - Informationen über Aufgaben und Rechte der Ansprechpartnerin
 - Stärkung des Selbstverständnisses der Ansprechpartnerin
 - Vernetzung und Förderung der Zusammenarbeit
 - Ermöglichung kollegialer Beratung
- Vorbereitung der Ansprechpartnerin auf die Teilnahme an Ausschreibungsverfahren
 - Informationen zu den rechtlichen Grundlagen
 - Vermittlung von Kriterien der Entwicklung eines konkreten Ablaufschemas für die Vorstellungsgespräche
 - Erfahrungsaustausch über einen möglichen Fragenkatalog
 - Beratung über Formen der Auswertung der Auswahlgespräche
- Rolle der Ansprechpartnerin in eigenverantwortlichen Schulen
 - Beratung zur rechtlichen Arbeitsgrundlage
 - Entwicklung von Strategien zur Wahrnehmung des erweiterten Aufgabenbereiches, insb. bei der Personalplanung und Personalentwicklung
- Bearbeitung konkreter Themenbausteine, die von den Ansprechpartnerinnen an das Fortbildungsdezernat herangetragen werden, u.a. Unterstützung bei der Überarbeitung der Schulprogramme unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte
- Gender Mainstreaming
 - Informationen zur Thematik und Entwicklung von konkreten Handlungsmöglichkeiten an der eigenen Schule
- Gesprächsführung und Konfliktmanagement
 - Förderung der Kommunikationsfähigkeit im Hinblick auf Verhandlungsführung
 - Vermittlung von Konfliktlösungsstrategien

3.2.1.3 Schule/Studienseminar

Die Initiierung bzw. Fortführung und Intensivierung folgender Maßnahmen werden empfohlen:

- So weit noch nicht geschehen: Bestellung einer Ansprechpartnerin und Sicherstellung einer angemessenen Vertretungsregelung
- Darstellung der Ergebnisse des Frauenförderplans 2007-09 und Erläuterung der Fortschreibung im Rahmen einer Lehrerkonferenz bzw. einer Seminarkonferenz
- Konkretisierung der Vorgaben des Frauenförderplans durch Maßnahmen auf Schulebene bzw. Seminarebene
- Zwischenberichterstattung zur Umsetzung des laufenden FFP und ggfs. Festsetzung weiterer Maßnahmen zur Zielerreichung bzw. Modifizierung der vereinbarten Maßnahmen
- Verankerung des Themas Gleichstellung und Gender Mainstreaming sowie entsprechender Umsetzungsmaßnahmen im Schulprogramm bzw. Seminarprogramm
- Sensibilisierung für unterschiedliches Leitungsverhalten unter dem Aspekt von Gender Mainstreaming

3.2.2 Ausblick zum Handlungsfeld 2: Personalentwicklung und Personalförderung, insbesondere Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

3.2.2.1 Schulaufsicht/Gleichstellungsbeauftragte

Die Initiierung bzw. Fortführung und Intensivierung folgender Maßnahmen sind geplant:

- Aufnahme von Zielen und Maßnahmen des Frauenförderplans in die Ziele der schulfachlichen Dezernate
- Auswertung und zielbezogene Analyse der Zwischenberichte der Schulen und Ableitung von Konsequenzen
- Verstärkte Sensibilisierung von Schulleitungen für die Förderung von Frauen, insbesondere für die Koordinations- und Leitungsaufgaben
- Verstärkte Berücksichtigung von Lehrerinnen in Aufgabenfeldern wie z.B. Fachberatung, Moderation, Mitarbeit in und Leitung von Arbeitsgruppen
- Systemische Beratungs- und Personalentwicklungsgespräche mit den für die Übernahme von Schulleitungsaufgaben geeigneten Lehrerinnen, ggf. gemeinsam mit den Schulleitungen
- Systematische Begleitung von neuen Schulleiterinnen in allen Schulformen (gilt auch für Schulleiter)

3.2.2.2 Lehrerfortbildung

Die Fortführung und Intensivierung folgender Maßnahmen sind geplant:

- Kontinuierliche Weiterqualifizierung der Moderatorinnen für Gleichstellungsfragen, insbesondere zum Ansatz von Gender Mainstreaming im Zusammenhang mit Personalentwicklung (Karriereplanung)
- Bedarfsgerechte Überarbeitung bzw. Fortführung der Angebote für Ansprechpartnerinnen
- Angebote an Frauen zum Themenbereich „Gesundes Selbstmanagement“ bei hoher Arbeitsbelastung, Ziel- und Prioritätensetzung
- Weiterentwicklung und Durchführung von Fortbildungen für Frauen, die an der Übernahme von Leitungsaufgaben interessiert sind oder sich in Leitungspositionen befinden; Einbezug der Thematik „Führungsverhalten von Frauen und Männern“ (unterschiedliche Stärken und Schwächen)

3.2.2.3 Schule/Studienseminar

Die Initiierung bzw. die Fortführung und Intensivierung folgender Maßnahmen werden empfohlen:

- Schulinterne Vereinbarung zur verstärkten Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von qualifizierenden Aufgabenbereichen
- Berücksichtigung von Frauen bei der Meldung von Lehrkräften, die für die Übernahme von Schulleitungsaufgaben geeignet sind (Protokoll HD-Runde vom 12.2.2009)
- Systematische Beratungs- und Personalentwicklungsgespräche mit den für die Übernahme von Schulleitungsaufgaben geeigneten Lehrerinnen, ggf. gemeinsam mit der Schulaufsicht
- Konkretisierung der Aufgabenprofile der Ansprechpartnerinnen
- Orientierung an einer ausgewogenen Geschlechterverteilung bei der Einstellung und bei den verschiedenen Beförderungssämtern (schulformspezifisch zu konkretisieren)
- Systematisierung des beruflichen Fortkommens von Frauen durch die Schulleitung, ggf. mit Unterstützung der Ansprechpartnerin (u.a. Beratungsgespräche, Ermutigung, Übertragung von Aufgaben zur Weiterqualifizierung, teilzeitgerechte Fördermaßnahmen)
- Unterstützung bei Rückkehr nach Beurlaubung
- Transparente Aufgabendefinition und Aufgabenverteilung
- Paritätische Besetzung von Kommissionen, Arbeitsgruppen, Gremien
- Frauenteilkonferenzen
- Offenlegung der schulinternen Beschäftigungsstruktur
- Offenlegung der schulinternen Personalplanung
- Offenlegung der schulinternen Kriterien für die Vergabe von Aufgaben

3.2.3 **Ausblick zum Handlungsfeld 3: Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

3.2.3.1 Schulaufsicht/Gleichstellungsbeauftragte

Die Fortführung und Intensivierung folgender Maßnahmen sind geplant:

- Schulfachliche und rechtliche Beratung und Information der Schulleitungen, der Studienseminarleitungen und der Lehrkräfte
- Evaluation, Weiterentwicklung und Umsetzung der schulinternen und seminarinterne Teilzeitregelungen
- Begleitung der Umsetzung der Teilzeitempfehlungen in schulinterne u. seminarinterne Regelungen

3.2.3.2 Lehrerfortbildung

Die Fortführung und Intensivierung folgender Maßnahmen sind geplant:

- Fortbildung zur Wiedereingliederung von Lehrkräften nach dem Erziehungsurlaub
- Fortbildung der Ansprechpartnerinnen im Hinblick auf Beratungskompetenz bei Teilzeitbeschäftigung.
- Terminierung von Fortbildungsveranstaltungen nicht über 16 Uhr hinaus

3.2.3.3 Schule/Studienseminar

Die Initiierung bzw. Fortführung und Intensivierung folgender Maßnahmen werden empfohlen:

- Evaluation und Weiterentwicklung der schulinternen und seminarinternen Teilzeitregelungen
- Vorbereitung und Begleitung des Wiedereinstiegs nach Beurlaubung (z.B. mit Hilfe von Kontaktschulen)
- Beratung von LAA bei Verlängerung des Vorbereitungsdienstes aus besonderen Gründen (§ 7 OVP)
- Beratung von Schule und Studienseminar beim Einsatz Teilzeit beschäftigter Fachleiterinnen

4 Aufträge zur Umsetzung und Erfolgskontrolle

4.1 Termin- und Arbeitsplan

| Bekanntmachung des Frauenförderplans | | |
|---|---|-----------------------|
| Maßnahme | Verantwortlich | Termin |
| Vorstellung des Frauenförderplans in der Konferenz der Hauptdezernenten, in den Dienstbesprechungen der Dezernate der Schulabteilung und in den Schulrätekonferenzen | Abteilungsleitung Zuständige Dezernenten/innen | Januar 2010 |
| Versand des Frauenförderplans durch Rundverfügung <ul style="list-style-type: none"> o an die Schul- und Seminarleitungen und o die Ansprechpartnerinnen, mit der Verpflichtung zur Behandlung in Lehrer- und Seminarkonferenzen | Abteilungsleitung Schul- bzw. Seminarleitungen | Januar 2010 |
| Einstellung in das Intranet der BR Münster | Dezernat 47 | nach Veröffentlichung |

| Umsetzung des Frauenförderplans a) Grundschule, Hauptschule, Förderschule | | |
|---|---|---------------|
| Maßnahme | Verantwortlich | Termin |
| Rücksendung des Zwischenberichts (s. Anhang) an die/den für die Schule zuständige/n Schulaufsichtsbeamtin/en im Schulamt | Schul- bzw. Seminarleitungen | 15.09.2011 |
| Überprüfung der Zielerreichung auf der Grundlage des Zwischenberichts durch die/den für die Schule zuständige/n Schulaufsichtsbeamtin/en im Schulamt und Erstellung eines Evaluationsberichts zur Vorlage bei der/dem für die Schulform und das Schulamt zuständigen Dezernent/in bei der oberen Schulaufsicht (Bezirksregierung) | Zuständige/r Schulaufsichtsbeamtin/e im Schulamt | 15.11.2011 |
| Erstellung eines Evaluationsberichts durch die zuständige Schulaufsicht der Schulform bei der Bezirksregierung an die Gleichstellungsbeauftragte | Dezernate 41 - 42 | 15.12.2011 |
| Zusammenfassung der Evaluationsberichte in einen schulform- bzw. seminarbezogenen Evaluationsbericht durch die zuständige Gleichstellungsbeauftragte | Gleichstellungsbeauftragte | Januar 2012 |
| Bündelung der Berichte der Schulformen durch die Koordinatorin für Gleichstellungsfragen in der Schulabteilung | Koordinatorin für Gleichstellungsfragen in der Schulabteilung | Februar 2012 |

Umsetzung des Frauenförderplans (Fortsetzung)
b) Realschule, Gymnasium, Gesamtschule, Berufskolleg, Studienseminar

| Maßnahme | Verantwortlich | Termin |
|---|---|---------------|
| Rücksendung des Zwischenberichts (s. Anhang) an die/den für die Schule zuständige/n Schulaufsichtsdezernentin/en bei der Bezirksregierung | Schul- bzw. Seminarleitungen | 15.09.2011 |
| Überprüfung der Zielerreichung auf der Grundlage des Jahresberichts durch die/den für die Schule zuständige/n Schulaufsichtsdezernentin/en Und Erstellung eines Evaluationsberichts an die Gleichstellungsbeauftragte | Dezernate 42.2 – 46 | 15.12.2011 |
| Zusammenfassung der Evaluationsberichte in einen schulform- bzw. seminarbezogenen Evaluationsbericht durch die zuständige Gleichstellungsbeauftragte | Gleichstellungsbeauftragte | Januar 2012 |
| Bündelung der Berichte der Schulformen durch die Koordinatorin für Gleichstellungsfragen in der Schulabteilung | Koordinatorin für Gleichstellungsfragen in der Schulabteilung | Februar 2012 |

Berichterstattung

| Maßnahme | Verantwortlich | Termin |
|---|---|---------------|
| Vorstellung des Bündelungsberichts in der Hauptdezernentenkonferenz | Koordinatorin für Gleichstellungsfragen in der Schulabteilung | Februar 2012 |

Fortschreibung des Frauenförderplans

| Maßnahme | Verantwortlich | Termin |
|--|--|---------------|
| Einberufung einer Arbeitsgruppe zur Fortschreibung des Frauenförderplans | Abteilungsleitung Koordinatorin für Gleichstellungsfragen in der Schulabteilung | Februar 2012 |

4.2 Zwischenbericht zur Umsetzung des Frauenförderplans

4.2.1 Umsetzung des Frauenförderplans an Schulen

| Jahresbericht zur Umsetzung des Frauenförderplans | |
|--|---|
| Berichtszeitraum: Januar 2010-Juni 2011 | Abgabetermin: 15. September 2011 |
| Schule: | |
| Namen der bestellten Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und ggf. deren Vertreterin: | |
| 1. Welche Entlastung erhält die Ansprechpartnerin für diese Tätigkeit? | |
| <input type="checkbox"/> Stundenentlastung im Umfang von : Stunden | |
| <input type="checkbox"/> Entlastung von Pausenaufsichten | |
| <input type="checkbox"/> Reduzierung der Pausenaufsichten um Stunden | |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges | |
| 2. Welche Schwerpunkte hat die Schule als Gesamtsystem im Berichtszeitraum zur Umsetzung des Frauenförderplans bearbeitet? | |
| a) zur Bewusstmachung und Professionalisierung im Handlungsfeld Gleichstellung | |
| <u>Kreuzen Sie bitte an:</u> | |
| Vorstellung des Frauenförderplans | |
| <input type="checkbox"/> in der Lehrerkonferenz | |
| <input type="checkbox"/> durch Schulleitung | |
| <input type="checkbox"/> durch die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen | |
| <input type="checkbox"/> durch Vortrag/Referat | |
| <input type="checkbox"/> durch Schulleitung | |
| <input type="checkbox"/> durch die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen | |
| <input type="checkbox"/> intensive Auseinandersetzung in schulinterner Fortbildung | |
| <input type="checkbox"/> Beratung und Planung schulinterner Maßnahmen – in der Lehrerkonferenz – zur Umsetzung der im Frauenförderplan festgeschriebenen Zielsetzungen | |
| <input type="checkbox"/> auf allgemeiner Ebene | |
| <input type="checkbox"/> auf der Handlungsebene Festlegung konkreter Maßnahmen | |
| <input type="checkbox"/> jährlicher Bericht in der Lehrerkonferenz zur Umsetzung der im Frauenförderplan festgeschriebenen Zielsetzungen und zum Erfolg der schulinternen Maßnahmen | |
| <input type="checkbox"/> durch die Schulleitung | |
| <input type="checkbox"/> durch die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen | |
| <input type="checkbox"/> schriftliche Kooperationsvereinbarungen zwischen Schulleitung und Ansprechpartnerin | |
| Maßnahmen der Schule zur Umsetzung der Gleichstellung im Unterricht | |
| <input type="checkbox"/> Girls' Day | |
| <input type="checkbox"/> Geschlechtertrennung in den Naturwissenschaften | |
| <input type="checkbox"/> Geschlechtertrennung im Sportunterricht | |
| <input type="checkbox"/> Geschlechterspezifische Konfliktbewältigungsstrategien | |
| <input type="checkbox"/> Jungenförderung | |
| <input type="checkbox"/> Geschlechtertrennung bei der Sexualerziehung | |
| <input type="checkbox"/> Fortbildungsmaßnahmen für das Kollegium | |

b) zur Personalentwicklung und Personalförderung, insbesondere zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

- Erstmalige Teilnahme von Frauen an Fortbildungen, die auf Leitungsaufgaben vorbereiten, während des Berichtszeitraums**
- Neuübernahme von weiterführenden Aufgaben durch Kolleginnen im Berichtszeitraum**
 - Ausbildungscoordination
 - Fachkonferenz- bzw. Bildungsgangkonferenzvorsitz
 - Beratungslehrerin
 - Moderationstätigkeit
 - Mitgliedschaft in der Schulkonferenz
 - Koordinatorentätigkeiten (z.B. individuelle Förderung, Ganztagsbetreuung)
 - Beförderungen im Vergleich zum vorherigen Bericht: Anzahl**
 - A 15
 - A 14
 - A 13
 - Personalratstätigkeit

c) zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das schulinterne Teilzeitkonzept

- ist fertig gestellt und liegt der Bezirksregierung/dem Schulamt vor
- wird evaluiert
- wird zur Zeit erarbeitet
- wird noch nicht erarbeitet

Folgende Anliegen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf fanden im Berichtszeitraum innerhalb der Schulorganisation (Stundenplan, Aufsichtsplan etc.) neue Berücksichtigung:

.....

.....

.....

3. Bei welchen Tätigkeitsschwerpunkten der Schule als Gesamtsystem hat die Ansprechpartnerin im Berichtszeitraum mitgewirkt?

- Neueinstellung
- Stellenbesetzung
- Förderung des beruflichen Fortkommens von Kolleginnen
- Fortbildungsplanung
- Personalplanung
- Festlegung der Kriterien für die schulinterne Vergabe besonderer Aufgaben
- Umsetzung und Evaluation des schulinternen Teilzeitkonzepts
- Stundenplangestaltung
- Mädchen-/Jungenförderung
- Verankerung von Gleichstellung im Schulprogramm
- Durchführung von Frauenversammlungen
- Kooperation mit außerschulischen Partnern
- Lösung von Konflikten mit sexistischen Bezügen
- Intervention und Beratung bei Mobbing
- Gendergerechte Unterrichtsplanung
- Websitegestaltung

Bemerkungen (z.B. Arbeitsschwerpunkte, Besonderheiten, Schwierigkeiten):

.....
.....
.....

**4. Maßnahmen zum Handlungsfeld Personalentwicklung und Frauenförderung
Welche der Maßnahmen aus 3.2.2.3 hat die Schule im Berichtszeitraum durchgeführt?**

.....
.....
.....

Der Zwischenbericht ist vor Abgang den Mitwirkungsgremien zur Kenntnis zu geben.

.....
Ort, Datum

.....
Schulleitung

.....
Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

4.2.2 Zwischenbericht zur Umsetzung des Frauenförderplans an Studienseminaren

| Zwischenbericht zur Umsetzung des Frauenförderplans | |
|--|---|
| Berichtszeitraum: Januar 2010-Juni 2011 | Abgabetermin: 15. September 2011 |
| Studienseminar: | |
| Namen der bestellten Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und ggf. deren Vertreterin(nen) und zugehörige Schulform | |
| - _____ () | |
| - _____ () | |
| - _____ () | |
| <p>1. Welche Schwerpunkte hat das Studienseminar bzw. haben die einzelnen Studienseminar des Studienseminars im Berichtszeitraum zur Umsetzung des Frauenförderplans bearbeitet?</p> <p>Schuljahr</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Hinweise auf/Bekanntgabe des Frauenförderplans durch die <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Studienseminarleitung auf der Studienkonferenz am <input type="checkbox"/> Seminarleitung des Seminars fürauf der Seminarkonferenz am <input type="checkbox"/> Seminarleitung des Seminars fürauf der Seminarkonferenz am <input type="checkbox"/> Seminarleitung des Seminars fürauf der Seminarkonferenz am <input type="checkbox"/> Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bzw. eine ihrer Stellvertreterinnen auf derkonferenz am <input type="checkbox"/> Vortrag/Referat durch die <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Studienseminarleitung <input type="checkbox"/> Seminarleitung <input type="checkbox"/> Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bzw. ihre Stellvertreterin <input type="checkbox"/> intensive Auseinandersetzung mit Fragen der Gleichstellung und des Frauenförderplans <input type="checkbox"/> Beratung und Planung studienseminarinterner Maßnahmen in der o.g. Konferenz zur Umsetzung der im Frauenförderplan festgeschriebenen Maßnahmen <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> auf allgemeiner Ebene <input type="checkbox"/> auf der Handlungsebene Festlegung konkreter Maßnahmen <input type="checkbox"/> jährlicher Bericht in der Studienseminarkonferenz zur Umsetzung der im Frauenförderplan festgeschriebenen Zielsetzungen und zum Erfolg der studienseminarinternen Maßnahmen <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> durch die Leitung des Studienseminars <input type="checkbox"/> durch die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen oder eine ihrer Stellvertreterinnen <input type="checkbox"/> Schriftliche Kooperationsvereinbarung zwischen Studienseminarleitung sowie den Seminarleitungen und der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bzw. den Vertreterinnen | |

2. Maßnahmen des Seminars zu Umsetzung der Gleichstellung in Seminarveranstaltungen

Kreuzen Sie bitte an:

- Gender- und Gleichstellungsthemen als Bestandteil des Seminarprogramms
- Gender- und Gleichstellungsfragen als verpflichtender Bestandteil des Fach- bzw. Hauptseminars
- Gender- und Gleichstellungsfragen als Blockveranstaltung des Studienseminars/ de Seminars
- Gender- und Gleichstellungsfragen als Fortbildungsthema für Haupt- bzw. FachseminarleiterInnen
- Sonstiges

.....

.....

.....

.....

3. Bei welchen Tätigkeitsschwerpunkten des Studienseminars bzw. der jeweiligen Seminare hat die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bzw. haben ihre Stellvertreterinnen mitgewirkt?

- Fortbildungsplanung
- Verankerung von Gender- und Gleichstellungsfragen im Seminarprogramm
- Sonstiges

.....

.....

.....

.....

4. Arbeitsschwerpunkte

a) Folgende Arbeitsschwerpunkte hat sich das Studienseminar als Gesamtsystem für den Berichtszeitraum zur Umsetzung des Frauenförderplans vorgenommen?

.....

.....

.....

.....

b) Folgende Arbeitsschwerpunkte haben sich die Schulformseminare für den kommenden Berichtszeitraum zur Umsetzung des Frauenförderplans vorgenommen?

.....

.....

.....
.....
.....

5. Folgende Arbeitsschwerpunkte hat sich die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen gemeinsam mit ihren Stellvertreterinnen für den kommenden Berichtszeitraum vorgenommen

.....
.....
.....
.....

.....
Ort, Datum

.....
Leitung des Studienseminars

.....
Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

.....
Stellvertreterin der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen
(schulformbezogenes Studienseminar)

.....
Stellvertreterin der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen
(schulformbezogenes Studienseminar)

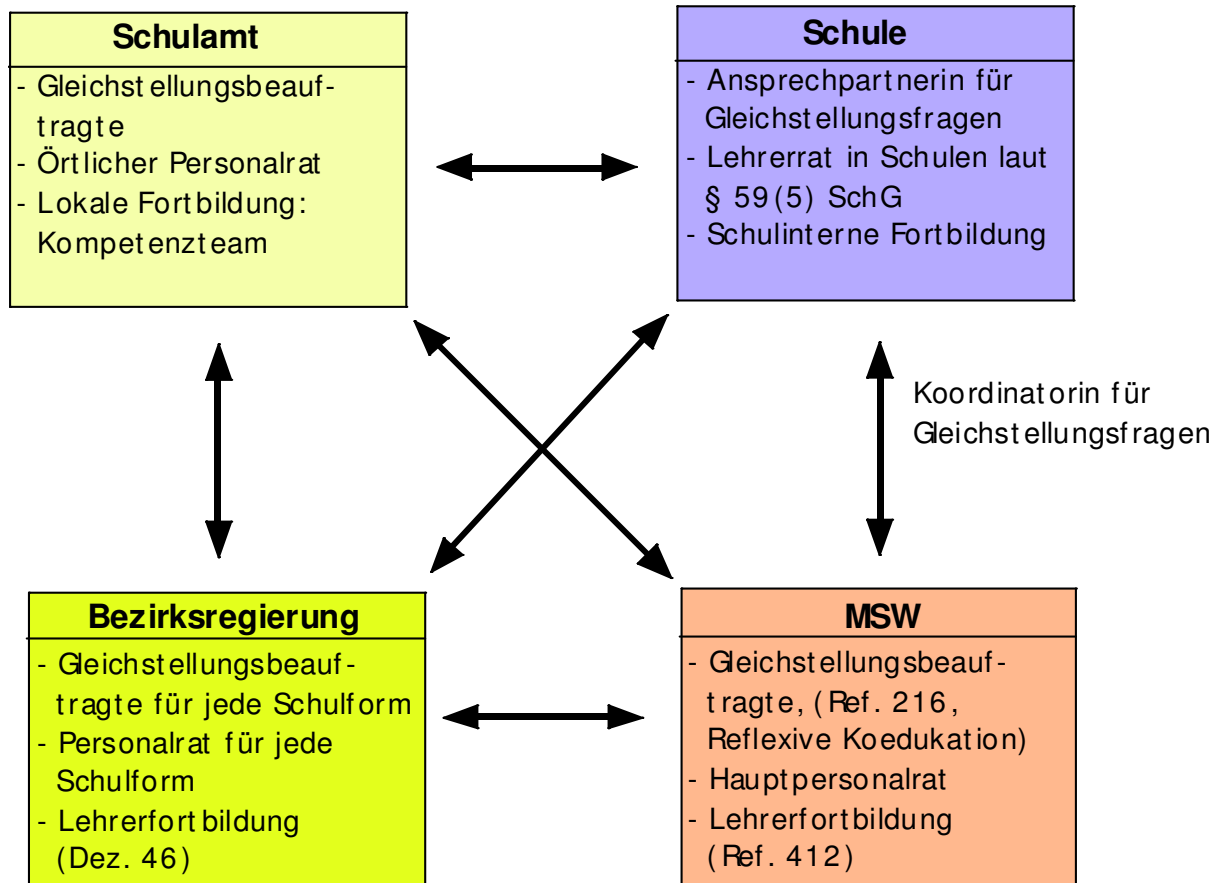
.....
Stellvertreterin der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen
(schulformbezogenes Studienseminar)

.....
Stellvertreterin der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen
(schulformbezogenes Studienseminar)

5 Anhänge

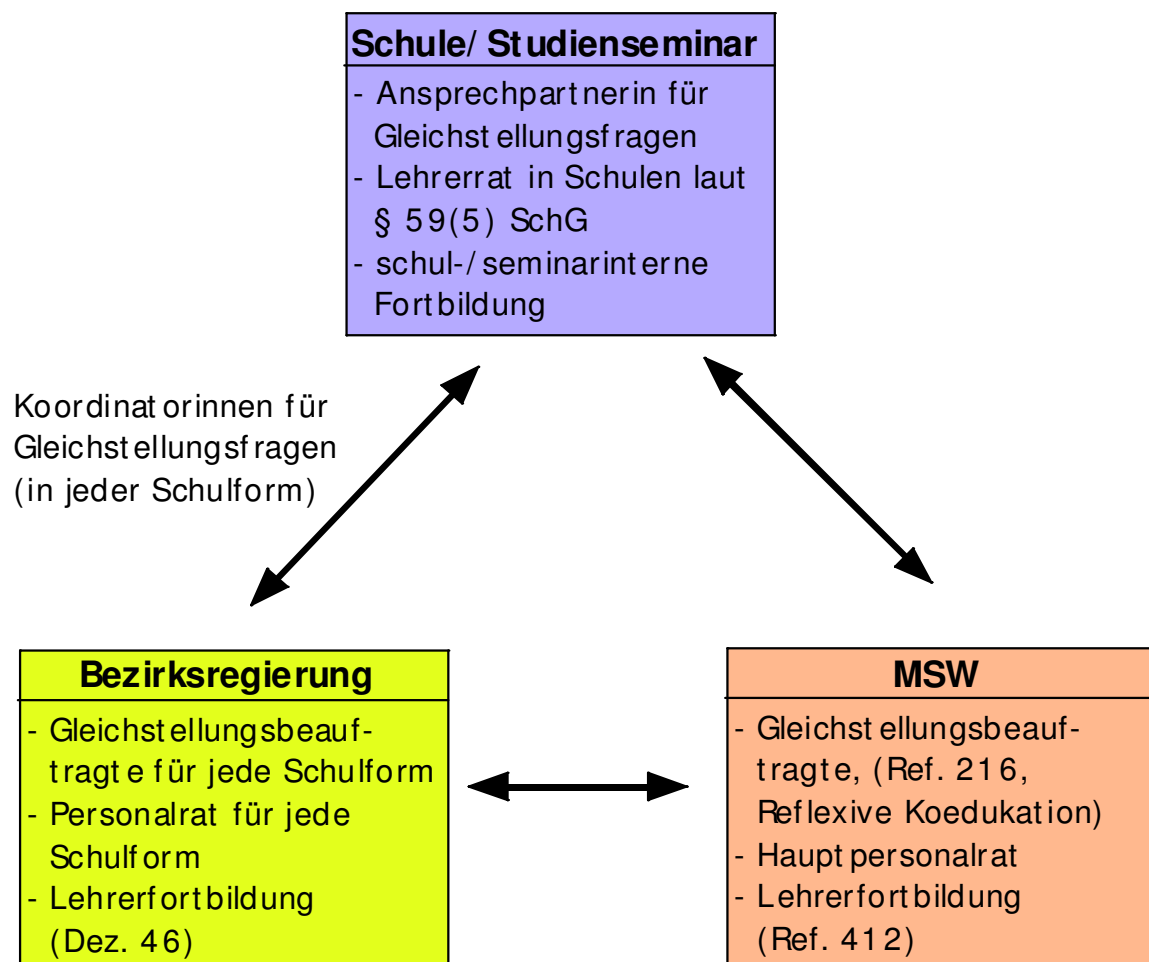
5.1 Arbeitszusammenhänge in Gleichstellungsfragen für die Grundschule

Arbeitszusammenhänge in Gleichstellungsfragen für die Grundschule



5.2 Arbeitszusammenhänge in Gleichstellungsfragen für die Studienseminare und die Schulformen Berufskolleg, Gesamtschule, Gymnasium, Realschule

Arbeitszusammenhänge in Gleichstellungsfragen für die Studienseminare und die Schulformen Berufskolleg, Gesamtschule, Gymnasium, Realschule, Hauptschule, Förderschule



5.3 Übersichten: Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeiterinnen im Bereich Gleichstellung

Ministerium für Schule und Weiterbildung

Referat 216
Dr. Birgit Klimeck
Gleichstellungsbeauftragte
Reflexive Koedukation
Telefon (0211)58673643
birgit.klimeck@msw.nrw.de

Mechthild Walsdorf
Stellvertr. Gleichstellungsbeauftragte MSW
Telefon (0211)58673245
mechthild.walsdorf@msw.nrw.de

5.3.1 Bezirksregierung Münster (alle Abteilungen)

Walburga Schwermann
Gleichstellungsbeauftragte

Telefon(0251)4111333
walburga.schwermann@brms.nrw.de

Ursula Warda
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
Telefon (0251)4113673
Ursula.warda@brms.nrw.de

5.3.2 Bezirksregierung Münster (Schulabteilung)

Gabriele Mecklenbrauck
Gleichstellungsbeauftragte
Telefon (0251)4114341
gabriele.mecklenbrauck@brms.nrw.de

Gesamtkoordination

Monika Appler
Gleichstellungsbeauftragte
Telefon (0251)4114501
monika.appler@brms.nrw.de

Berufskolleg

Heidemarie Goßmann
Gleichstellungsbeauftragte
Telefon (0251)4114319
heidemarie.gossmann@brms.nrw.de

Grundschule
Förderschule

Andrea Kramer
Gleichstellungsbeauftragte
Telefon (0251)4115960
Andrea.kramer@brms.nrw.de
Monika Sowa-Erling
Gleichstellungsbeauftragte
Telefon (0251) 411-4128
Monika.sowa-erling@brms.nrw.de

Hauptschule

Gymnasium/Weiterbildungskollegs

Ingrid Heseckamp-Gieselmann
Gleichstellungsbeauftragte
Telefon (0251)4114042
ingrid.heseckamp-gieselmann@brms.nrw.de

Gesamtschule

Sigrid Mathia-Noreikat
Gleichstellungsbeauftragte
Telefon (0251) 411 4321

Realschule

Ingeborg Reiners-Woch
Gleichstellungsbeauftragte
Telefon (0251/411 4205)
Ingeborg.reiners-woch@brms.nrw.de

Studienseminare

5.3.3 Schulämter im Regierungsbezirk Münster

| Schulamt für die Stadt Bottrop | |
|--|---|
| Christine Brune Gleichstellungsbeauftragte Telefon (02041)703290 Christine.brune@bottrop.de | Uwe Biel Vertretung Telefon (02041)703218 uwe.biel@bottrop.de |
| Schulamt für die Stadt Gelsenkirchen | |
| Marlene Krause Gleichstellungsbeauftragte Telefon (0209)1692156 Marlene.krause@gelsenkirchen.de | Uwe Biel Vertretung Telefon (0209)1692155 uwe.biel@bottrop.de |
| Schulamt für die Stadt Münster | |
| Monika Schlattmann Gleichstellungsbeauftragte Telefon (0251)4924005 SchlattmannM@stadt-muenster.de | Annette Brockötter Vertretung Telefon (0251)4924007 A.Brockoetter@stadt-muenster.de |
| Schulamt für den Kreis Borken | |
| Ulrike Schwarz Gleichstellungsbeauftragte Telefon (02861)821335 u.schwarz@kreis-borken.de | Barbara Becker Vertretung Telefon (02861)821338 b.becker@kreis-borken.de |
| Schulamt für den Kreis Coesfeld | |
| Marie-Theres Albat Gleichstellungsbeauftragte Telefon (02541)184220 marie-theres.albat@kreis-coesfeld.de | Monika Schlattmann Vertretung Telefon (02541) 184230 Monika.schlattmann@kreis-coesfeld.de |
| Schulamt für den Kreis Recklinghausen | |
| Marita Wrocklage Gleichstellungsbeauftragte Telefon (02361)533037 marita.wrocklage@kreis-reckling- hausen.de | Andrea Kramer Gleichstellungsbeauftragte Telefon (02361)533025 Andrea.kramer@kreis-recklinghausen.de |

| Schulamt für den Kreis Steinfurt | |
|--|--|
| Karin Kindervater Gleichstellungsbeauftragte Telefon (02551)692239 Karin.kindervater@kreis-steinfurt.de | Dr. Walburga Henry Vertretung Telefon (02551)692240 Walburga.henry@kreis-steinfurt.de |

| Schulamt für den Kreis Warendorf | |
|--|---|
| Ingeborg Teiner Gleichstellungsbeauftragte Telefon (02581)532121 Ingeborg.Teiner@kreis-warendorf.de | Karen Sannwaldt-Hanke Vertretung Karen.Sannwaldt-Hanke@kreis-warendorf.de |

5.3.4 Koordinatorinnen in den Schulformen

Annette van Bebber
Adolph-Kolping-Schule, Münster
Telefon (0251)482470
milanette@gmx.de

Berufskolleg

Claudia Sandhop
Gesamtschule Herten
Telefon (02366)303720
Sandhop.pfeiffer@t-online.de

Gesamtschule

Angelika Elsermann
Geschwister-Scholl-GymnasiumMünster
Telefon: (0251/211028)
elnezer@aol.com

Gymnasium

Claudia Jasper
Geschwister-Scholl-Realschule, Münster
Telefon (0251)211028
Jasper.hhcl@t-online.de

Realschule

5.3.5 Koordinatorinnen in den Schulamtsbezirken

| Schulamt für die Stadt Bottrop | |
|--|--------------|
| Viola Lösche Gemeinschaftsgrundschule Albert-Schweitzer, Bottrop Telefon (02041)66929 | Grundschule |
| Elisabeth Proch Hauptschule Lehmkuhle, Bottrop Telefon 02041/132000 | Hauptschule |
| Jutta Britze Michael-Ende-Schule, Bottrop Telefon (02041)698505 | Förderschule |

| Schulamt für die Stadt Gelsenkirchen | |
|---|--|
| Angelika-Maria Ommerborn Gemeinschaftsgrundschule Fersenbruch, Gelsenkirchen Telefon (0209)43676 | Grundschule |
| Eva Kyon Hauptschule Mehringstraße, Gelsenkirchen Telefon (209)394556 | Hauptschule |
| NN | Förderschule |
| Schulamt für die Stadt Münster | |
| Brigitte Doris-Weiß Geistschule, Münster Telefon (0251)775432) | Grundschule Hauptschule Förderschule |
| Schulamt für den Kreis Borken | |
| NN | Grundschule |
| Christa Ganten Don-Bosco-Schule, Gescher Telefon (02542)5041 | Hauptschule |
| NN | Förderschule |
| Schulamt für den Kreis Coesfeld | |
| Marianne Krüger Kardinal-von-Galen-Grundschule Lette Telefon (02594)5201 | Grundschule |
| Lisa Stremlau Johann-Gutenberg-Schule, Dülmen Telefon (02594)5201 | Hauptschule |
| NN | Förderschule |
| Schulamt für den Kreis Recklinghausen | |
| Cordula Feizi Kath. Grundschule St. Josef, Haltern-Sythen Telefon (02364)6248 | Grundschule |
| Marianne Brambor Hauptschule Paulusstraße, Recklinghausen Telefon (02361)904390 | Hauptschule |
| Inga Wenker Paul-Dohrmann-Schule, Waltrop Telefon (02309)75434 | Förderschule |

| Schulamt für den Kreis Steinfurt | |
|--|--------------|
| Angelika Wiedau-Gottwald Werner-Rolevinck-Grundschule Laer Telefon (05452)2554 | Grundschule |
| Selma Kötter-von-Bargen Josef-Hauptschule, Mettingen Telefon (05452)2554 | Hauptschule |
| NN | Förderschule |
| Schulamt für den Kreis Warendorf | |
| Julia Göpfert Kath. Grundschule St. Marien, Ennigerloh Telefon (02528)950250 | Grundschule |
| Sabine Lentrup Bodelschwingh-Hauptschule, Ahlen Telefon (02382)805361 | Hauptschule |
| Maria Nieländer Erich-Kästner-Schule Oelde Telefon (02522)92470 | Förderschule |

5.4 Links, Materialien und Literatur zum Thema Gleichberechtigung /Gender Mainstreaming

5.4.1 Grundlagen

Landesgleichstellungsgesetz:

mgffi.nrw.de/pdf/frauen/lgg_gleich.pdf

Verwaltungsvorschriften:

www.mgffi.nrw.de/pdf/frauen/lgg_verwaltungsvorschrift.pdf

Mutterschutzgesetz:

bundesrecht.juris.de/muschg/index.html

Bundeserziehungsgeldgesetz:

www.Bmfsfj.de

Allgemeines Gleichstellungsgesetz:

www.bgbportal.de/BGBL/bglb1f/bglb106s1897.pdf

Frauenförderpläne der Bezirksregierungen in NRW:

www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/Gleichstellung/Gleichstellungsbeauftragte/AufgabenInDerSchulaufsicht/Frauenfoerderplaene.html

Leitfaden Personalauswahl an Schulen:

www.schulministerium.nrw.de/BP/Schulverwaltung/Handbuch

Online-Arbeitshilfe für Schulleitungen an eigenverantwortlichen Schulen:

www.schulministerium.nrw.de/BP/Schulverwaltung/Handbuch

Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

www.Schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/Gleichstellung/Gleichstellungsbeauftragte/Informationen/ABCderGleichstellung/Praevention_pptppt

5.4.2 Gender Mainstreaming

www.gendermainstreaming.net

www.learn-line.de/angebote/gendermainstreaming/reader/index.html

www.genderkompetenz.info

5.4.3 Gender Mainstreaming in Schulen, Studienseminaren und Bildungsverwaltung

www.genderundschule.de

www.gender-in-bildung.de/projekte.html

www.uni-graz.at/kffwww/geschlecht_didaktik
(Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung)

H. Faulstich-Wieland, „Chance und Blockaden einer geschlechtergerechten Schule – Spannungsfelder zwischen Dramatisierung und Entdramatisierung von Geschlecht“
www.phsg.ch/PortalData/1/Ressources/kommunikation/nachrichten/Vortrag_Faulstic_17.10.08

Förderung der Geschlechtergleichstellung in Schulen: Arbeitshilfe zur Erstellung eines Gender-Mainstream-Konzepts

5.4.4 Gender Mainstreaming in der Qualitätsanalyse

[www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/Gleichstellung/GenderMainstreaming/Gender in der QA.pdf](http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/Gleichstellung/GenderMainstreaming/Gender_in_der_QA.pdf)

5.4.5 Gender und Berufs- Lebenswegplanung

www.partner-fuer-schule.nrw.de/fsf_jungenundmaedchen_vortraege.php

(Individuelle Förderung und Geschlechtergerechtigkeit)

www.bildung.koeln.de/berufswahl.artikel

www.komm-mach-mint.de
(Frauen in naturwissenschaftlich-technische Berufe)

www.taste-for-girls.de

www.ada-mentoring.de

[www.girls-day.de/vision 2027](http://www.girls-day.de/vision_2027)

www.e-Lisa-academy.at

5.4.6 Jungenförderung

[www.schulministerium.de/Chancen/Jungen und_Maedchenfoerderung/index.html](http://www.schulministerium.de/Chancen/Jungen_und_Maedchenfoerderung/index.html)

www.initiative-jungenarbeit.nrw.de

www.neue-wege-fuer-jungs.de
„Jungen fördern – ohne Mädchen zu benachteiligen: Zusammenstellung der Fördermaßnahmen zur Jungenförderung in NRW“ (2009)

5.4.7 Fortbildungsmöglichkeiten

www.gib.nrw.de/service/projekte/rsf/gender_in_bildung
teacherssnews.net/artikel/nachrichten/internet/000269.php
(Online Fortbildung: GM in der medienpädagogischen Praxis)
FU Fachstelle GenderNRW, Essen: gendernrw.de

www.gendertraining.de

www.kompetenzagenturen.de

Fortbildungsakademie des Innenministeriums des Landes NRW „Mont Cenis“ in Herne
Seminarangebote unter: <http://www.fortbildungsakademie.nrw.de/>

www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/Gleichstellung/Gleichstellungsbeauftragte/AufgabenInSchuleUndStudienseminar/Fortbildungen/FAH.html

Netzwerk-chancengleichheit.org

www.boeckler.de

www.boell.de

5.4.8 Literatur

Gender Mainstreaming – was ist das?, Bundesministerium für Frauen, Senioren, Familie und Jugend, Berlin 2003

Europarat (Hrsg.): Gender Mainstreaming, Konzeptueller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken, Straßburg 1998

Die Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie in der Heinrich-Böll-Stiftung, 2002

Materialheft Gender Mainstreaming: Das geht alle an! Informationen, Einschätzungen, Anregungen und Praxisbeispiele aus der Arbeit der Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit e.V.

Gender Mainstreaming, Kurzinformation, Bundeswehr, 2000

Vater werden, Vater sein, Vater bleiben, Dokumentation einer Fachtagung der Heinrich-Böll-Stiftung und des Forums Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse, 2002

Frauen sind besser, Männer auch, Das Gender-Management, Prof. D. I. Welpke

Weitere Informationsquellen

Newsletter „Gender Mainstreaming“ – Gleichstellung von Frauen und Männern (Abo des Bundesministeriums f. Familie, Senioren, Frauen und Jugend)

Portal zur BMBF-Förderung „Neue Medien in der Bildung“

Hier: Newsletter „Gleichstellung“ im 2-monatlichen Rhythmus seit 15.02.2006

Hier: Newsletter „Gender Mainstreaming“ im 2-monatlichen Rhythmus seit 16.01.2006

KOK Newsletter (Koordinierungskreis gegen Frauenhandel u. Gewalt an Frauen im Migrationsprozess e.V.), 3. NL im Juli 2006

„Arbeitshilfe Gender Mainstreaming“, Bundesprogramm Lokales Kapitel für Soziale Zwecke

„Gemeinschaftsinitiative Equal“, Newsletter Gender Mainstreaming BMWA u. Europäische Union

Fachtagungen und Kongresse

Heinrich-Böll-Stiftung, Frankfurt

Universität Zürich

Humboldt-Universität Berlin

Zusammenfassungen und Dokumentationen können unter den o. a. Kontaktadressen abgerufen werden.