



HESSISCHER LANDTAG

07. 04. 2022

Kleine Anfrage

Christoph Degen (SPD), Nadine Gersberg (SPD), Marius Weiß (SPD) vom 11.11.2021

Einhaltung der Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplans für den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden

und

Antwort

Kultusminister

Vorbemerkung Fragesteller:

Die Chancengleichheit von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst in Hessen ist nicht in allen Bereichen erreicht. Insbesondere in Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind Frauen vielfach unterrepräsentiert. Diese Missstände sollen sowohl das Hessische Gleichstellungsgesetz (HGIG) als auch die Frauenförder- und Gleichstellungspläne des Staatlichen Schulamtes bekämpfen. Zum Frauenförder- und Gleichstellungsplans vom 01.01.2018 bis 31.12.2023 des Staatlichen Schulamtes für den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden hat im Jahr 2021 ein Zwischenstand vorgelegen.

Vorbemerkung Kultusminister:

Die Förderung von Frauen sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern haben für die Hessische Landesregierung eine hohe Priorität. Aus diesem Grund soll die stellenweise Unterrepräsentanz von Frauen in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen weiterhin durch gezielte Unterstützungsmaßnahmen verringert werden. Sollte eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegen, ist es das Ziel der Landesregierung, einen Frauenanteil von mehr als 50 Prozent zu erreichen.

Frauenförder- und Gleichstellungspläne stellen im Sinne des zuvor beschriebenen Ziels Richtlinien auf, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben zu verwirklichen. Gegenstand eines Frauenförder- und Gleichstellungsplans gemäß dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan des Staatlichen Schulamtes für den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden ist gültig für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2023. Er gilt für alle Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen im Rheingau-Taunus-Kreis und in der Landeshauptstadt Wiesbaden. Die darin aufgeführten Zielvorgaben sollen zur Reduzierung von Unterrepräsentanzen von Frauen, insbesondere mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, beitragen. Der Zwischenbericht zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan wurde im März 2021 unter Beteiligung der zuständigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Lehrkräfte beim Staatlichen Schulamt für den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden erstellt.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1. Bei welchen Schulformen wurden die Zielvorgaben des Förderplans im Jahr 2021 erreicht?

Zum Stichtag 31. Dezember 2020 wurden die folgenden Zielvorgaben gemäß dem Zwischenbericht erreicht:

- Grundschulen: Die Zielvorgaben wurden in allen Bereichen erreicht.
- Verbundene Schulen (Haupt- und Realschulen): Die Zielvorgaben wurden für Lehrkräfte der Besoldungsstufen A 13 und A 14 sowie für Schulleitungsfunktionen erreicht.
- Gesamtschulen: Die Zielvorgaben wurden in allen Bereichen erreicht.
- Förderschulen: Die Zielvorgaben wurden in allen Bereichen erreicht.
- Gymnasien: Die Zielvorgaben wurden für Lehrkräfte der Besoldungsstufen A 13 erreicht.
- Berufliche Schulen: Die Zielvorgaben wurden für die Koordinatorinnen und Koordinatoren Fachpraxis der Besoldungsstufe A 12, für Lehrkräfte der Besoldungsstufen A 13 sowie für Schulleitungsfunktionen der Besoldungsstufen A 15 und A 16 erreicht.

Auf eine Auswertung, die das Jahr 2021 berücksichtigt, wurde aufgrund des damit einhergehenden hohen Verwaltungsaufwands in Anbetracht der pandemischen Situation verzichtet. Zudem

sieht das HGIG grundsätzlich ein Drei-Jahres-Intervall vor. Die nächste differenzierte Betrachtung der erreichten Zielvorgaben erfolgt mit Ablauf des Frauenförder- und Gleichstellungsplans nach dem 31. Dezember 2023.

- Frage 2. Gibt es für den Betrachtungszeitraum 2015 bis 2021 eine aufwachsende Tendenz bei der Entwicklung des Frauenanteils bei den verbeamteten Stellen in den jeweiligen Schulformen? (Aufgelistet nach Schulformen, immer gemessen an den jeweilig erreichten Eckwerten in 2015 und 2021)
- Frage 3. Gibt es für den Betrachtungszeitraum 2015 bis 2021 eine rückläufige Tendenz bei der Entwicklung des Frauenanteils bei den verbeamteten Stellen in den jeweiligen Schulformen? (Aufgelistet nach Schulformen, immer gemessen an den jeweilig erreichten Eckwerten in 2015 und 2021)

Die Fragen 2 und 3 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die erfragten Daten können der Anlage entnommen werden.

- Frage 4. Wie viele Führungs- und Leitungsstellen an beruflichen Schulen und Gymnasien wurden trotz unterrepräsentierten Frauenanteils mit Männern besetzt? (Nach Schulen aufgelistet, für den Zeitraum 2018-2021)

Im Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2021 wurden an folgenden Schulen Stellen mit Männern nach erfolgter Bewährung besetzt, obwohl Frauen in Leitungsfunktionen in der jeweiligen Schulform unterrepräsentiert sind.

Gymnasien:

- Carl-von-Ossietzky-Schule, Wiesbaden: zwei Stellen,
- Gutenbergschule, Wiesbaden: eine Stelle,
- Gymnasium am Mosbacher Berg, Wiesbaden: drei Stellen,
- Gymnasium Eltville, Eltville am Rhein: vier Stellen,
- Gymnasium Taunusstein, Taunusstein: vier Stellen,
- Internatsschule Schloss Hansenberg, Geisenheim: zwei Stellen,
- Leibnizschule, Wiesbaden: zwei Stellen,
- Martin-Niemöller-Schule, Wiesbaden: zwei Stellen,
- Oranienschule, Wiesbaden: zwei Stellen,
- Pestalozzischule, Idstein: zwei Stellen und
- Theodor-Fliedner-Schule, Wiesbaden: eine Stelle.

Berufliche Schulen:

- Berufliche Schulen Rheingau, Geisenheim: zwei Stellen,
- Friedrich-Ebert-Schule, Wiesbaden: eine Stelle,
- Friedrich-List-Schule, Wiesbaden: zwei Stellen,
- Kerschensteinerschule, Wiesbaden: eine Stelle und
- Schulze-Delitzsch-Schule, Wiesbaden: zwei Stellen.

- Frage 5. Das Hessische Kultusministerium ist gehalten, Stellungnahmen abzugeben, wenn entgegen den Vorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplans Positionen mit männlichen Bewerbern besetzt werden. Wie viele Stellungnahmen gab es im Zeitraum 2018 bis 2021?

Werden die Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplans nach § 6 Abs. 2 Nr. 3 HGIG für jeweils drei Jahre nicht erfüllt, muss bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung eines Mannes das Hessische Kultusministerium zustimmen. Dieses Verfahren soll alle Beteiligten für die Ziele des Frauenförder- und Gleichstellungsplans sensibilisieren. Die Auswahl der Personen für mögliche Einstellungen oder Beförderungen bei den Besetzungsverfahren erfolgt letztendlich nach dem Grundsatz der Bestenauslese.

Für den Zeitraum von 2018 bis 2021 wurden insgesamt 137 Stellen mit Leitungsfunktionen im Bereich des Staatlichen Schulamts für den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden besetzt. In 31 Fällen, bei denen nach § 11 Abs. 4 HGIG eine Unterrepräsentanz von Frauen bestand, wurde eine entsprechende Zustimmung beim Hessischen Kultusministerium eingeholt, um diese Stellen mit männlichen Bewerbern zu besetzen, die in allen Fällen erteilt wurde.

- Frage 6. Konnten Zielvorgaben im Zwischenbericht des Frauenförder- und Gleichstellungsplans von 2021 gegenüber den Zielvorgaben von 2018 verändert werden, da das Ziel von einer Besetzung durch Frauen von 51 Prozent erreicht wurde?
- Frage 7. Mussten Zielvorgaben verändert werden, weil der Frauenanteil in einzelnen Positionen unter 51 Prozent gesunken ist?

Die Fragen 6 und 7 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Frauenförder- und Gleichstellungspläne werden nach § 5 Abs. 1 HGIG für sechs Jahre aufgestellt. Nach § 6 Abs. 7 Satz 1 HGIG ist der Frauenförder- und Gleichstellungsplan nach drei Jahren zu überprüfen und der aktuellen Entwicklung anzupassen. Bei dieser Anpassung sind ergänzende Maßnahmen aufzunehmen, wenn erkennbar ist, dass die Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplans sonst nicht erreicht werden können. Eine Anpassung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans des Staatlichen Schulamtes für den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden war nicht notwendig. Auf die Antwort zu den Fragen 2 und 3 wird ergänzend verwiesen.

Frage 8. Welche konkreten Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils zeigen sich als effektiv und tragen zu einer Stabilisierung der Frauenquote bei?

Folgende Maßnahmen sollen im Frauenförder- und Gleichstellungsplan des Staatlichen Schulamtes für den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden zur Steigerung und Stabilisierung des Frauenanteils beitragen:

- Beratung und Schulung von Frauen im Hinblick auf Führungspositionen,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf beziehungsweise Karriere unter anderem durch Beratung und Information durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie die Anwendung der Teilzeitchrichtlinie,
- Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei der Erstellung der Anforderungsprofile, bei der Auswahl und bei den Überprüfungsverfahren von Stellenbesetzungen,
- Identifikation und gezielte Förderung von Nachwuchsführungskräften durch die Schulleitungen,
- Zielvereinbarungen mit Schulleitungen im Jahresgespräch in Bezug auf die Förderung von Frauen,
- Information über die Gesetzesgrundlage, über den Frauenförder- und Gleichstellungsplan und die Teilzeitchrichtlinie in den Schulleiterdienstversammlungen,
- Abordnungen von Frauen an die Bildungsverwaltung,
- Beratung und Unterstützung der Amtsleitung durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie
- Vorstellung der Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, der Gesetzesgrundlagen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und des Frauenförder- und Gleichstellungsplans in den jährlichen Informationsveranstaltungen für neue Lehrkräfte.

Frage 9. Welche konkreten Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils waren verbindliche Vorgaben im Hinblick auf die Durchführung?

Verbindliche Vorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplans im Bereich des Staatlichen Schulamtes für den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden sind unter anderem:

- keine Benachteiligung von Teilzeitkräften bei der Besetzung von Funktions- und Beförderungsstellen,
- keine Benachteiligung von schwangeren Kolleginnen oder von Lehrkräften in Elternzeit,
- grundsätzliche Möglichkeit zur hesseninternen Versetzungen aus familiären Gründen,
- frühzeitige Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen, insbesondere bei Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren,
- Identifikation von Führungskräftenachwuchs gemäß der Dienstordnung,
- Beratung von Kolleginnen und Kollegen in Bezug auf Funktionsstellen durch das Staatliche Schulamt und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte,
- verstärkte Ansprache von weiblichen Beschäftigten durch die Schulleitung für Fortbildungsmaßnahmen,
- transparente Übergabe von qualifizierenden Aufgaben in einer Schule an Frauen,
- Planungsgespräche zur besseren Integration während und nach der Rückkehr von Lehrkräften aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben,
- Unterstützung durch das Staatliche Schulamt und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bei Fragen zum Mutterschutzgesetz und zur Elternzeit,
- Informationen durch das Staatliche Schulamt im Rahmen von Schulleiterdienstversammlungen über die Zielsetzung, Aufgaben und Umsetzung des HGIG sowie
- positive Aufnahme der geleisteten Familienarbeit sowie ehrenamtlich ausgeübten Tätigkeiten in die dienstlichen Beurteilungen.

Frage 10. Hält die Landesregierung die Förderung von Frauen von Seiten des Staatlichen Schulamtes für den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden für ausreichend und transparent?

Das Staatliche Schulamt für den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden befolgt die rechtlichen Vorgaben und setzt diese um. Dazu sind die Amtsleitung und die Frauen-

und Gleichstellungsbeauftragte in Kontakt und im Austausch mit dem Hessischen Kultusministerium. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan des Staatlichen Schulamts für den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden wurde nach den gesetzlichen Vorgaben erstellt und das Hessische Kultusministerium entsprechend darüber unterrichtet. Auch die in den Antworten auf die Fragen 8 und 9 angeführten Maßnahmen werden im Staatlichen Schulamt für den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden angewendet.

Wiesbaden, 1. April 2022

Prof. Dr. R. Alexander Lorz

Anlage

Frauenanteil bei den verbeamteten Stellen in Prozent

Schulform	Stand 01.01.2015	Stand 01.01.2021
Grundschule	92,14	90,93
Verbundene Schulen (HR)	68,74	69,98
Gesamtschulen	67,75	66,24
Förderschulen	77,77	79,03
Gymnasium	57,56	58,12
berufliche Schulen	45,7	50,52