



FRAUENFÖRDERPLAN DER BERLINER SCHULEN 2023 - 2029

PERSONALENTWICKLUNG



Impressum

Herausgeberin

Senatsverwaltung für Bildung,
Jugend und Familie
Bernhard-Weiß-Straße 6
10178 Berlin

www.berlin.de/sen/bildung
www.berlin.de/sen/bjf/ueber-uns/frauenfoerderung

Redaktion

Heike Körnig
Telefon 030 90227 5605
E-Mail: heike.koernig@senbjf.berlin.de

Gestaltung

SenBJF, Referat I B

Druck (digital)

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

Auflage

digital, Februar 2024

Grußwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich freue mich, Ihnen die Fortschreibung des Frauenförderplans für die Beschäftigten an den Berliner Schulen vorlegen zu können. Er hat einige erfreuliche Trends zu bieten: Seit der letzten repräsentativen Erhebung 2020 konnte der Anteil von Frauen in Leitungspositionen in fast allen Schulformen gesteigert werden, vor allem im Leitungsbereich der Integrierten Sekundarschulen, der Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt und im Zweiten Bildungsweg. An den beruflichen und zentralverwalteten Schulen beträgt der Anteil von Frauen in Beförderungspositionen über 50 Prozent - ein Ziel, das bei der Besetzung von gymnasialen Leitungspositionen noch nicht erreicht ist und deshalb weiterhin ein Schwerpunkt bleibt.



Zur Beseitigung der Unterrepräsentanzen dienen verschiedene berlinweite Maßnahmen. So sieht der neue Frauenförderplan vor, dass Führungskräfte regelmäßig an gleichstellungsrelevanten Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Die Förderung der Gleichstellung soll als Leistungskriterium in dienstliche Beurteilungen mit einfließen. Zudem wurden zu vielen Maßnahmen unterstützende Checklisten für Führungskräfte vereinbart. Diese Listen finden Sie ebenso im neuen Förderplan wie ein neues und verschlanktes Design. Dazu zählen ein modernes und ansprechendes Layout, eine bessere Lesbarkeit durch die Verlagerung von Datentabellen in den Hintergrund, die Verlinkungen zu Hintergrunddaten, Rechtshilfen und den Daten der einzelnen Berliner Regionen sowie deutlich hervorgehobene verbindliche und mit den Checklisten hinterlegte Maßnahmen.

Berliner Schulen sind zunehmend Arbeitsorte für multiprofessionelle Teams mit verschiedensten Berufsgruppen. Eine gute Zusammenarbeit ist für die Weiterentwicklung von Unterricht und Schulleben unabdingbar. Dazu trägt bei, dass Frauen weiterhin aktiv ermuntert und dabei unterstützt werden, Leitungspositionen wahrzunehmen. Ebenso wichtig bleibt eine familienbewusste Personalpolitik als Grundlage für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Ihre

A handwritten signature in blue ink that reads "Katharina Günther-Wünsch". The signature is written in a cursive, flowing style.

Katharina Günther-Wünsch
Senatorin für Bildung, Jugend und Familie

Inhalt

Impressum.....	1
GRUßWORT	2
INHALT	3
1. ÜBERBLICK.....	5
1.1 Rechtsgrundlagen und Geltungsbereich/-dauer.....	5
1.2 Ziel.....	5
1.3 Struktur.....	6
2. MAßNAHMEN ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER BERUFLICHEN ENTWICKLUNG	7
2.1 Personalbestand an Schulen	7
2.2 Ausbildung und beruflicher Einstieg.....	9
2.3 Stellenausschreibungen und Aufstiegsmöglichkeiten.....	10
2.4 Dienstliche Beurteilungen von Lehrkräften	12
3. METHODEN UND INSTRUMENTE ZUR ERHÖHUNG DER CHANCENGLEICHHEIT.....	13
3.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	13
3.1.1 Arbeitszeitregelung	13
3.1.2 Teilzeitbeschäftigung	13
3.1.3 Eltern- und Pflegezeit.....	15
3.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.....	16
3.2.1 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung	16
3.2.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte	17
3.3 Nachfolgesicherung.....	18
4. SCHUTZ VOR SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ.....	19
4.1 Definition	19
4.2 Unterstützung für Betroffene	19
5. ÜBERSICHT DER CHECKLISTEN ZU DEN VERBINDLICHEN MAßNAHMEN.....	21
I Geschlechtergerechte Sprache	21
II Informationen zum beruflichen Aufstieg	21
III Gespräche zum beruflichen Aufstieg.....	21
IV Arbeitszeitregelung	21
V Überprüfung der Möglichkeit für die Erfassung von Gründen für Teilzeit	21
VI Grundsatzbeschlüsse zur Entlastung von Teilzeitbeschäftigten	21
VII Beratung von Schulleitungen	21
VIII Eltern- und Pflegezeit.....	21
IX Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.....	21
X Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	21

6. STELLUNGNAHME DER GESAMTFRAUENVERTRETERIN.....	22
7. STELLUNGNAHME DER FRAUENVERTRETERIN FÜR ZENTRAL VERWALTETE UND BERUFSBILDENDE SCHULEN	24
8. REGIONALE MAßNAHMEN UND DATEN	25
Region 01 Mitte	
Region 02 Friedrichshain-Kreuzberg	
Region 03 Pankow	
Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf	
Region 05 Spandau	
Region 06 Steglitz-Zehlendorf	
Region 07 Tempelhof-Schöneberg	
Region 08 Neukölln	
Region 09 Treptow-Köpenick	
Region 10 Marzahn-Hellersdorf	
Region 11 Lichtenberg	
Region 12 Reinickendorf	
Region 13 Berufliche Schulen und Oberstufenzentren	
Region 14 Zentral verwaltete Schulen	
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	26

1. Überblick

1.1 Rechtsgrundlagen und Geltungsbereich/-dauer

Das Landesgleichstellungsgesetz von Berlin (LGG) verpflichtet die Einrichtungen der Berliner Verwaltung, die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv zu fördern. Unter dieser Prämisse sind Frauen in den Bereichen zu fördern, wo sie unterrepräsentiert sind, das heißt, dass ihr Anteil unter 50 Prozent liegt.

Wichtigstes Instrument, die Unterrepräsentanzen von Frauen abzubauen, ist der in § 4 LGG Berlin geregelte Frauenförderplan. Er muss verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils nach Laufbahn oder Berufsfachrichtung sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen unter Berücksichtigung voraussichtlich neu zu besetzender Stellen enthalten. Darüber hinaus ist nach der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur mindestens festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern gefördert werden kann.

In § 4 Absatz 1 schreibt das LGG die Erstellung und Fortschreibung eines Frauenförderplanes für jede Dienststelle im Land Berlin vor. Nach zwei Jahren, spätestens bis zum 31.07.2025, muss der Frauenförderplan den aktuellen Entwicklungen angepasst werden. Der jetzige Frauenförderplan schreibt den bisherigen Frauenförderplan fort und gilt bis zum 31.07.2029. Er wird von der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie erstellt und gilt für die Dienstkräfte an öffentlichen Schulen des Landes Berlin. Das sind: Lehrkräfte, Erzieherinnen und Erzieher, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Betreuerinnen und Betreuer, pädagogische Unterrichtshilfen, das durch die Senatsverwaltung für Bildung Jugend und Familie beschäftigte nichtpädagogische Personal sowie die Psychologinnen und Psychologen an den Schulen.

Die Frauenvertreterinnen in den Regionen haben ein klar umrissenes Aufgabengebiet auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG § 17 Aufgaben und Rechte der FV). Sie überwachen das Behördenhandeln in Hinblick auf Frauenförderung, etwaige geschlechtsbezogene Diskriminierungen und Gleichstellung und beraten die Behörde dazu. Sie unterstützen und beraten auch die Kolleginnen in ihren dienstlichen Anliegen. Den Frauenvertreterinnen werden alle dienstlichen Maßnahmen zu den Beschäftigten vorgelegt, damit sie Diskriminierungen und den Stand der Gleichstellung ermitteln können. Dazu können die Frauenvertreterinnen ihr Auskunftsrecht nutzen, Stellung nehmen oder auch beanstanden, wenn ein Bruch des LGG vorliegt.

Berlinweit wird diese Aufgabe von der Gesamtfrauenvertreterin wahrgenommen. Gesetze, Verordnungen, Stellenausschreibungen etc. werden von der Gesamtfrauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin auf ihre Gleichstellungsrelevanz überprüft.

1.2 Ziel

Die Gleichberechtigung von Männern und Frauen hat zwar Verfassungsrang, ist aber in der gesellschaftlichen Realität nur unzureichend durchgesetzt. In hohen leitenden Positionen sind Frauen nach wie vor in der Minder-

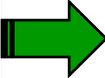
heit. Der öffentliche Dienst steht daher in einer besonderen Verpflichtung, dem Anspruch von Frauen auf Chancengleichheit durch eine beispielgebende Personalpolitik gerecht zu werden. Dazu gehört insbesondere der Abbau von Unterrepräsentanzen in Führungspositionen.

Im Schulbereich bedeutet das, mehr Frauen insbesondere als Schulleiterinnen und Abteilungsleiterinnen einzusetzen. Sowohl durch gezielte Maßnahmen im Bereich der Weiterbildung als auch über die Möglichkeit, als Teilzeitkraft Führungspositionen einzunehmen, wird die Besetzung von Funktionsstellen durch Frauen gefördert. Die Formulierung berlinweiter und regionaler Maßnahmen im vorliegenden Frauenförderplan erleichtert Frauen den beruflichen Aufstieg. Alle Maßnahmen sind verbindlich umzusetzen. Insbesondere zielen etliche Maßnahmen darauf ab, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Daher muss der Frauenförderplan durch die Schulleitung allen Beschäftigten bekannt gemacht werden.

1.3 Struktur

Die neue Ausgabe des Frauenförderplans für Schulen erscheint erstmalig in einem neuen und verschlankten Design. Unter dem Aspekt der Lesbarkeit sind Tabellen und Daten mehr in den Hintergrund gerückt, die bei Bedarf in der digitalen Version über entsprechende Verlinkungen auch weiterhin einsehbar sind. Verlinkungen können über **Strg+Klicken** aufgerufen werden.

Folgende Symbole leiten Sie zu den weiteren Informationen, Tabellen, Grafiken und Texten:

Symbol	Bedeutung
<i>Kursiv und fett</i>	Kursiv und fett geschriebene Wörter beziehen sich auf nachfolgende Verlinkung (Handsymbol)
	Verlinkung zu den weiterführenden berlinweiten Tabellen, Grafiken und Texten Strg+Klicken
 	berlinweite Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen in der beruflichen Entwicklung
	Verlinkung zu Checklisten, die Zuständigkeit, Termine, Bereitstellungswege und Indikatoren zur jeweiligen Maßnahme genauer spezifizieren Strg+Klicken
	Verlinkung zu den weiterführenden regionalen Tabellen, Grafiken und Texten Strg+Klicken

Zu jeder einzelnen Maßnahme sind im Hintergrund **Checklisten** verlinkt, die definierte Kriterien zur Umsetzung der Maßnahme enthalten. Standardisiert stellen sie sicher, dass Arbeitsschritte nicht übersehen bzw. vergessen, vereinbarte Elemente bearbeitet oder überprüft sowie Ist-Zustände dokumentiert werden.

Damit stellen die Checklisten sowohl eine Hilfe für alle Agierenden als auch eine Maßnahme zur Qualitätssicherung und teilweise Best Practice dar.

2. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der beruflichen Entwicklung

2.1 Personalbestand an Schulen

Berlin ist bunt. Berlin ist divers. Berlin ist vielseitig. Auch das **Berliner Schulsystem** ist mehrgliedrig. Die verschiedenen Schularten mit ihrer individuellen Förderung bieten spannende und abwechslungsreiche Arbeitsbereiche, wie zum Beispiel die Tätigkeiten als Lehrkraft, Erzieherin und Erzieher, Sozialarbeiterin und Sozialarbeiter, Betreuerin und Betreuer, pädagogische Unterrichtshilfen, Psychologin und Psychologe, Schulsekretärin und -sekretär sowie weitere verwaltungs- und technische Mitarbeitende. Die digitale Version des Frauenförderplans gibt einen umfassenden Überblick über den Personalbestand an den allgemeinbildenden, beruflichen sowie zentral verwalteten Schulen Berlins. Der **Beschäftigtenbereich** an den allgemeinbildenden Schulen gliedert sich dabei in 12 Dienststellen, die regional den Bezirken Berlins entsprechen. Die beruflichen (Region 13) und die zentral verwalteten (Region 14) Schulen werden eigenständig verwaltet.

Als Lehrerin/Lehrer oder Erzieherin/Erzieher in multiprofessionellen Teams in Berlin zu arbeiten ist eine sinnstiftende und anspruchsvolle Tätigkeit mit Zukunft. Pädagogisches Personal und alle weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Berliner Schulen haben die Chancen und Möglichkeiten der jungen Generation im Blick und gestalten so die Zukunft unserer Gesellschaft in all ihrer Vielfalt.



Quelle: SenBJF | C 07 2022

Mitglieder eines multiprofessionellen Teams können je nach Bedarf vor Ort unterschiedliche Professionen bzw. Qualifikationsmerkmale besitzen. Das sind neben den klassisch an Schulen tätigen pädagogischen Professionen insbesondere Schulsozialarbeitende, Psychologinnen und Psychologen an Schulen, Sprachlernassistenten sowie Expertinnen und Experten aus den Bereichen der Lern-, Ergo- und Musiktherapie sowie der Logopädie. Die Entscheidung zur Zusammensetzung multiprofessioneller Teams trifft die Schulleitung im Rahmen ihrer Gesamtverantwortung.

Aufgrund der Vielfalt der Tätigkeiten ist auch ein breites Spektrum an **Entgelt- und Besoldungsgruppen** an Berliner Schulen vorhanden. 



Gleichstellung bedeutet die Realisierung der Chancengleichheit, das heißt aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen und Diskriminierungen hinzuwirken. Um dieses zu erreichen, wird eine ständige Analyse der Beschäftigungsstruktur vorgenommen. Maßnahmen auf ihre Auswirkung hinsichtlich der Lebensrealitäten von Frauen und Männern werden überprüft und die Geschlechtergerechtigkeit wird vorangebracht.



In allen Medien einschließlich der Bewerbungskommunikation ist auf eine gendergerechte Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern zu achten. Das beinhaltet, dass

- in der Bildsprache mindestens genauso viele Frauen wie Männer abgebildet sind,
- gendergerechte Formulierungen (unter Berücksichtigung der Vorgaben der GGO - Gemeinsame Geschäftsordnung für die Berliner Verwaltung) in den Texten berücksichtigt werden.

Die Gremien an den Schulen dienen der Umsetzung der Grundsätze der Mitbestimmung und setzen sich entsprechend der schulgesetzlichen Regelungen aus den unterschiedlichen Zielgruppen zusammen. Zur angemessenen Berücksichtigung aller Gruppen wird dringend empfohlen, die Gremien geschlechtssparitätisch zu besetzen. Eine Einschränkung des aktiven oder passiven Wahlrechts ist mit der Empfehlung rechtlich nicht verbunden.

2.2 Ausbildung und beruflicher Einstieg

Frauenförderung beginnt mit dem Erwerb der beruflichen Qualifikation, das heißt mit der Ausbildung und/oder dem Studium sowie dem Berufseinstieg. Neben den Universitäten unterstützt die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie die Ausbildung und Förderung des schulischen Personals und verfolgt grundsätzlich die Zielsetzung, ein ausgewogenes Verhältnis des Anteils der weiblichen Auszubildenden hinsichtlich der Anzahl männlicher Auszubildenden herzustellen.

Zu den Maßnahmen, um qualifizierte Frauen und Männer für eine Ausbildung/ein Studium oder den Berufseinstieg anzusprechen, gehören:

- die Erweiterung des Angebots von Ausbildung in Teilzeit
- bereits im Rahmen der Ausbildung erhalten die Auszubildenden Einblicke in den Frauenförderplan, der Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie enthält ([vgl. 3.1](#))

An den Berliner Schulen werden folgende Beschäftigtengruppen **berufsbegleitend ausgebildet**:

- Erzieherin/Erzieher
- Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger

sowie an allen Schulen:

- Lehrkräfte im Quereinstieg 



Darüber hinaus leisten die Berliner Schulen intensive Unterstützung bei der Ausbildung von zukünftigen Lehrkräften im Rahmen von Praktika, einschließlich des Praxissemesters, sowie während der Ausbildung im Rahmen des Vorbereitungsdienstes. Die Teilnehmenden des Praxissemesters bzw. des Vorbereitungsdienstes nehmen an den schulischen Gremien teil und lernen so auch die Regelungen des Frauenförderplanes kennen.

Des Weiteren werden auch andere Berufsgruppen insbesondere im Rahmen des Praxisbezugs in ihrer Ausbildung gefördert. Die größte Gruppe unter ihnen ist die der angehenden Erzieherinnen und Erzieher.

2.3 Stellenausschreibungen und Aufstiegsmöglichkeiten

Alle **Aufstiegspositionen** werden ausgeschrieben. Bei absehbarer Stellenvakanz soll die Ausschreibung ca. ein Jahr vor Eintritt der Vakanz erfolgen, um einen guten Übergang zu sichern. 

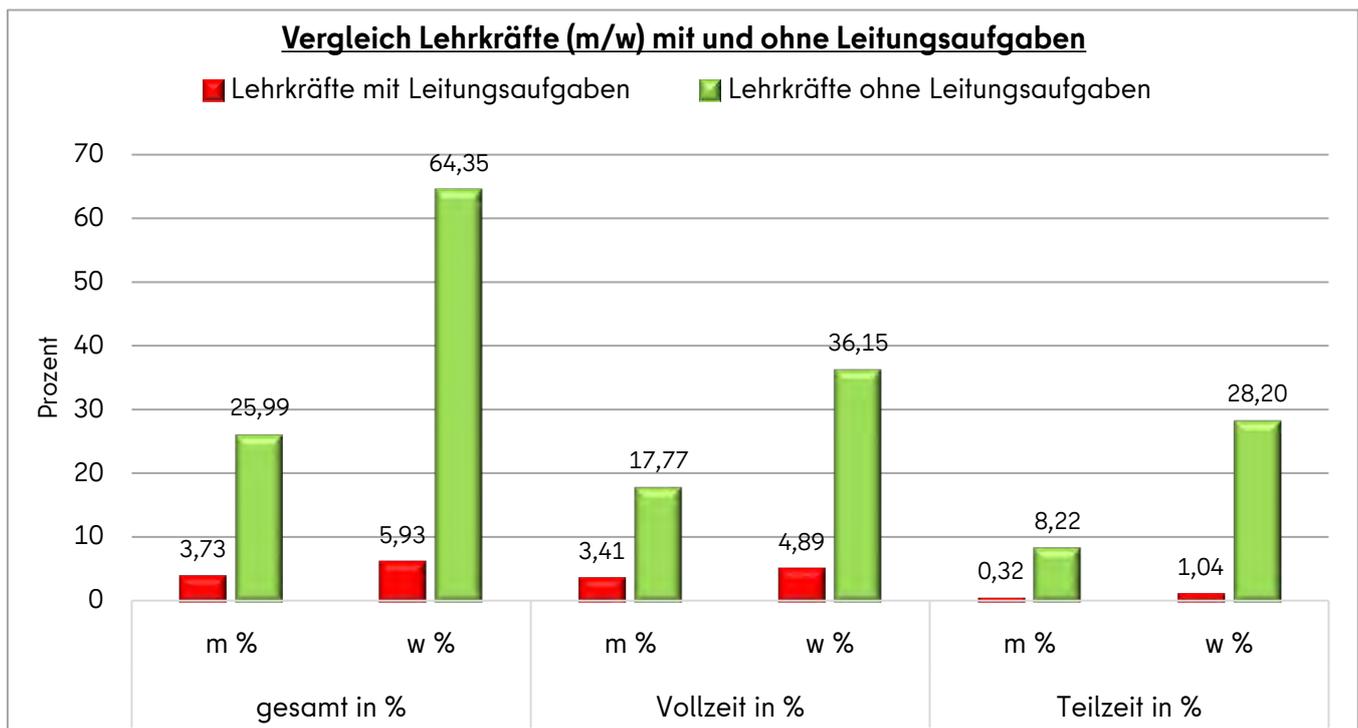


Im Falle einer angestrebten kommissarischen Aufgabenübertragung einer Funktions- bzw. Führungsstelle wird schulintern ein Interessenbekundungsverfahren durchgeführt.

Die Frauenvertreterin wird durch die Referatsleitung der regionalen Schulaufsicht frühzeitig informiert und beteiligt. Bei notwendigen Nachbesetzungen der Funktions- und Führungspositionen sowie koordinierender Fachkräfte wird darauf geachtet, dass der angestrebte Frauenanteil erreicht wird.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern zielt auf eine gleichgewichtete Verteilung beruflicher Positionen zwischen den Geschlechtern ab. Grundsätzlich erfolgt die Stellenausschreibung der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie öffentlich im **Karriereportal**. 

Folgende Grafik verdeutlicht, dass der Anteil von Frauen, die Leitungsaufgaben ausüben und in Teilzeit arbeiten, wesentlich geringer ist im Vergleich zu Frauen mit Leitungsaufgaben in Vollzeitbeschäftigung. Es macht aber auch deutlich, dass Frauen anteilig weniger häufig Funktionsstellen an den Berliner Schulen besetzen als Männer (jeder siebte Mann jedoch nur jede elfte Frau).





Schulleitungen stellen den Beschäftigten kontinuierlich Informationen über ausgeschriebene Aufstiegspositionen zur Verfügung.

Verpflichtend ist, dass die Ausschreibungen gleichermaßen für alle Geschlechter gelten. (Vgl. **Ausführungsvorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes**). 

Formulierungen in den Stellenausschreibungen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie sind so zu wählen, dass sich Frauen verstärkt von den Angeboten angesprochen fühlen.



Ziel der Frauenförderung ist unter anderem, **Unterrepräsentanzen von Frauen** in Führungspositionen abzubauen, das heißt ihren Anteil auf mindestens 50 % zu erhöhen bzw. beizubehalten. Um dieses zu erreichen, sind Beratungen zur beruflichen Förderung ein wichtiger Bestandteil der Jahresgespräche. 



Schulleitungen und Schulaufsichten sprechen Frauen aktiv an, innerhalb der Schule Aufgabenbereiche zu übernehmen, die sie für die Übernahme von Leitungsaufgaben qualifizieren und sich auf Führungspositionen zu bewerben. Funktionsaufgaben entsprechend des Geschäftsverteilungsplanes der Einzelschule können ein Instrument für die Frauenförderung für die spätere Übernahme von Leitungsaufgaben darstellen.

Frauen werden in Beratungsgesprächen darauf hingewiesen, welche Maßnahmen sie ergreifen müssen, um ihre Chancen in einem möglichen Bewerbungsverfahren zu verbessern.

Kenntnisse über die berufliche Gleichstellung von Frauen werden bereits im Auswahlverfahren und damit mit Beginn der Führungstätigkeit vorausgesetzt.



Frauen in Leitungspositionen sind besonders an Grundschulen etabliert. An Gymnasien sind Frauen als stellvertretende Schulleiterinnen nach wie vor unterrepräsentiert, auch wenn es vielfach gelungen ist, freiwerdende Stellen mit Frauen zu besetzen. 

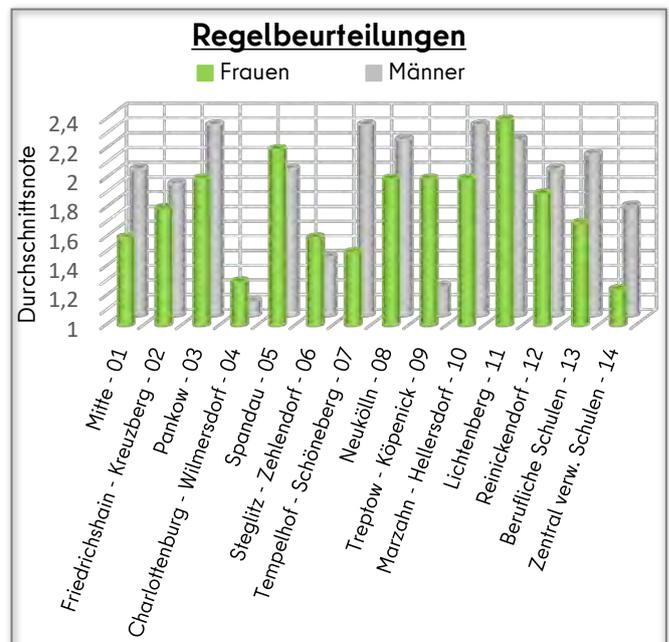
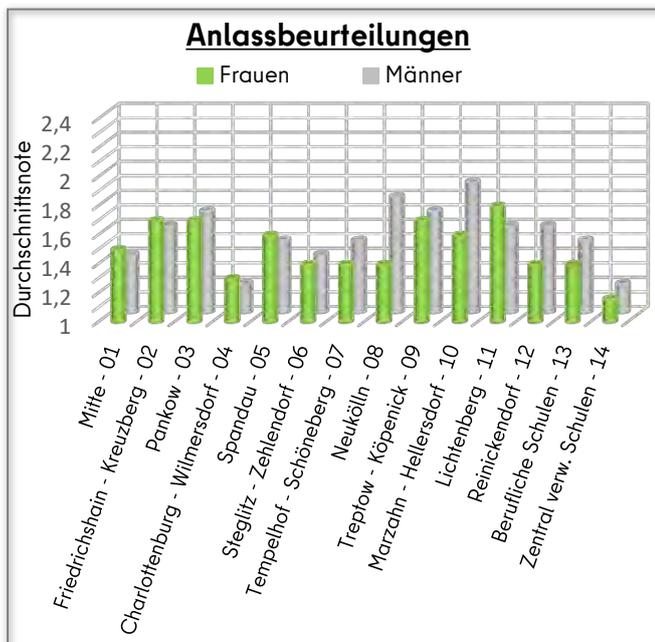
An den Beruflichen und zentralverwalteten Schulen ist der Anteil von Frauen in Beförderungsposten kontinuierlich gestiegen und beträgt jetzt über 50 %.

2.4 Dienstliche Beurteilungen von Lehrkräften

Dienstliche Beurteilungen haben zum Ziel, ein möglichst umfassendes und objektives Bild der Eignung, der Befähigung und der fachlichen Leistung darzustellen. Sie dienen auch als Grundlage für sachgerechte Personalentscheidungen. Es wird dabei zwischen der **dienstlichen Beurteilung**, die alle fünf Jahre erfolgt, und der **Beurteilung aus besonderem Anlass** unterschieden. 

Für eine erfolgreiche Bewerbung kommt der dienstlichen Beurteilung eine entscheidende Bedeutung zu.

Die **Ergebnisse der Beurteilungen**  werden geschlechtsdifferent erfasst und mit Blick auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ausgewertet. Für die Beurteilenden finden Schulungen im Leadership.lab statt, um diskriminierungsfreie Beurteilungen zu erstellen. Das Landesgleichstellungsgesetz, das Partizipations- und Integrationsgesetz, die Bestimmungen für schwerbehinderte Menschen sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sind zu beachten.



Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022

3. Methoden und Instrumente zur Erhöhung der Chancengleichheit

3.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

3.1.1 Arbeitszeitregelung

Die Erziehung von Kindern und die Pflege von Angehörigen bringen einen gesellschaftlichen Gewinn und stellen eine persönliche Bereicherung jedoch auch eine Herausforderung dar. Die Schaffung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen an den Berliner Schulen sind darum notwendig und erleichtern die Vereinbarkeit. Sie gelten für alle Geschlechter und unabhängig davon, ob die Tätigkeit in Vollzeit oder Teilzeit ausgeübt wird.



Schul- und Abteilungsleitungen sowie die koordinierenden Fachkräfte besprechen vor der Unterrichtsverteilung sowie Stunden- bzw. Dienstplangestaltung mit den Beschäftigten im Sinne der Ziele gemäß § 10 Abs. 1 LGG folgende Regelungen:

- Dienstbeginn und Dienstende in Abstimmung mit den Betreuungszeiten der Kindertageseinrichtungen und Pflegeeinrichtungen
- transparente Pausenregelungen
- Verteilung von Springstunden (zur Vertretung)
- Teilnahme an Klassen- und Gruppenfahrten sowie
- familienfreundliche Regelungen bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen und Aktivitäten

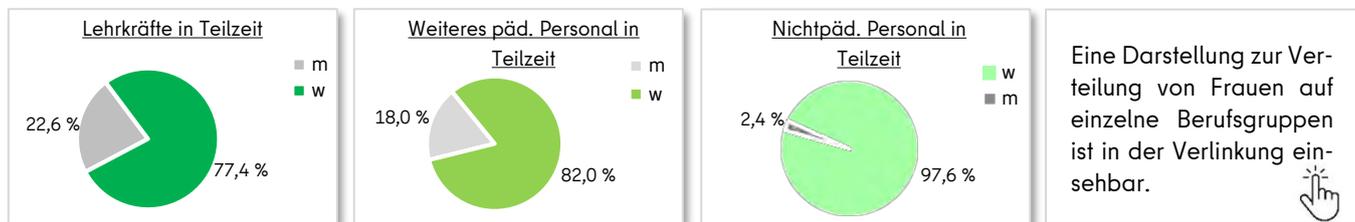
Die Schulkonferenzen müssen im Rahmen ihres Entscheidungsrechts gemäß § 76 Abs. 1 Nr. 2 SchulG darauf hinwirken, dass im Schulprogramm und in den sich daraus ergebenden Grundsätzen für die Organisation von Schule und Unterricht die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben sind.

Bei unausweichlichen Situationen sollen Beschäftigte mit kleinen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen von Konferenzen oder sonstigen dienstlichen Veranstaltungen freigestellt werden.

3.1.2 Teilzeitbeschäftigung

Die Schaffung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen ist ein Aspekt der Chancengleichheit. Eine **steigende Tendenz** in den Teilzeitbeschäftigungen ist in der verlinkten Darstellung sichtbar. Immer noch sind insbesondere Frauen wegen Familienaufgaben in Teilzeit beschäftigt. Es ist zu beobachten, dass der Anteil der Männer in Teilzeit schrittweise zunimmt. 

Hinsichtlich Qualifizierung, Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen verfügen Teilzeitbeschäftigte über die gleichen beruflichen Chancen wie Vollzeitbeschäftigte. Eine Teilzeitbeschäftigung steht der Übernahme einer Führungsposition nicht entgegen.



Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie prüft die Möglichkeit der Erfassung der Gründe für Teilzeitanträge.

Eine für Betroffene ungünstige Regelung in der Stunden- oder Dienstplanung ist von der Schulleitung frühzeitig zu begründen.

Bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften, insbesondere bei denjenigen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben, ist nicht nur die unterrichtliche, sondern auch die außerunterrichtliche Tätigkeit anteilig der Teilzeitquote zu bemessen.

Die Gesamtkonferenzen treffen Grundsatzbeschlüsse zur Entlastung von Teilzeitbeschäftigten, die auch allen hinzukommenden Beschäftigten bekannt gegeben werden. Die Wirksamkeit der Grundsatzbeschlüsse wird bis spätestens zum Ende des Schuljahres 2023/2024 in einer Gesamtkonferenz überprüft.

Die Referatsleitungen der Schulaufsichten beraten Schulleitungen, wie Entlastungen für Teilzeitbeschäftigte möglich gemacht werden können und initiieren den Austausch zwischen den Schulleitungen zur Entwicklung von Maßnahmen für die Entlastung von Teilzeitbeschäftigten.

Vor Neueinstellungen sind unbefristete Teilzeitbeschäftigte über die Möglichkeiten der Aufstockung zu informieren und auf Antrag vorrangig zu berücksichtigen.

3.1.3 Eltern- und Pflegezeit

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie fördert die Chancengerechtigkeit auch durch eine bessere **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** für alle Geschlechter. Neben der Betreuung von Kindern betrifft das auch die Pflege von kranken und/oder älteren Angehörigen. Auch wenn es eine zunehmende Offenheit für eine gleichgewichtige Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern gibt, so ist doch immer noch gesellschaftliche Realität, dass die Familien- und Pflege-Arbeit nach wie vor überwiegend von Frauen getragen wird, die in Teilzeit arbeiten. 



Vor Beginn der Elternzeit oder Beurlaubung sind zur Förderung der beruflichen Entwicklung im Rahmen eines Gesprächs der Schulleitung mit der betreffenden Person mögliche Regelungen schriftlich darüber zu vereinbaren,

- ob sie regelmäßig zu schulischen Veranstaltungen eingeladen werden möchte
- ob und wann sie bereit ist, Vertretungen zu übernehmen und/oder
- ob sie über Stellenausschreibungen informiert werden möchte

Rechtzeitig, spätestens 3 Monate vor Rückkehr an den Arbeitsplatz führt die Schulleitung ein Rückkehrgespräch mit der Dienstkraft. Ein Einsatz an der bisherigen Dienststelle wird laut Regelung der Umsetzung des pädagogischen Personals (**DV Umsetzungen**) vom 01.08.2021 gewährleistet. 

Durch die Inanspruchnahme der Eltern- und Pflegezeit dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen.

Bei einer Teilzeittätigkeit für Lehrkräfte in der Elternzeit ergeben sich schulartenbezogen unterschiedliche Stundenverpflichtungen. Es muss möglich gemacht werden, die bestehende Unterrichtsverpflichtung bei Lehrkräften, die in der Elternzeit Teilzeit arbeiten, auf wenige Wochentage zu legen.

Den betreffenden Personen ist die Möglichkeit einzuräumen, soweit fachlich und organisatorisch möglich, vor der Elternzeit bereits begonnene Fort- und Weiterbildungen zu beenden.

Beschäftigte in Elternzeit sind von Mehrarbeit auszunehmen.



3.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

3.2.1 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung



Durch gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden Frauen im Beruf aktiv gefördert. Maßnahmen, die es Frauen ermöglichen, sich auf die Übernahme von Führungsfunktionen oder Funktionen mit besonderer Verantwortung vorzubereiten, bei denen Frauen geringer repräsentiert sind, werden besonders unterstützt. Dienstkräfte mit Leitungsfunktion sind in besonderem Maße verpflichtet, noch aktiver auf die Gleichstellung der Frauen hinzuwirken. Frauen sind deshalb durch die Führungskräfte auf die Teilnahme an Fortbildungs- und Weiterbildungsveranstaltungen gezielt anzusprechen, zu unterstützen und für die Teilnahme motivierende Rahmenbedingungen zu schaffen.

Es werden Maßnahmen zur Einbindung von Angeboten für Frauen in das neu zu gründende Berliner Landesinstitut unterstützt. Gezielt soll insbesondere die Karriereplanung von Frauen thematisiert und durch geeignete Qualifizierungen gefördert werden.

Im Rahmen der Anmeldeverfahren zu Fortbildungsveranstaltungen ist durch die Schulleitungen und die Referatsleitungen der regionalen Schulaufsichten darauf zu achten, dass Frauen nicht benachteiligt werden. Anmeldungen zu Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit bzw. zu einer Führungsposition qualifizieren, sind mit dem Hinweis auf die Unterrepräsentanz von Frauen nachdrücklich zu unterstützen. Neben der Durchführung von laufenden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für das pädagogische Personal bestehen für das nichtpädagogische Personal Qualifizierungsmaßnahmen für den Erwerb der Laufbahnbefähigung für den gehobenen oder höheren Verwaltungsdienst an der Verwaltungsakademie.

Teilzeitbeschäftigte haben den gleichen Anspruch auf Fortbildung wie Vollzeitbeschäftigte. Der Umstand, dass eine Dienstkraft in Teilzeit beschäftigt ist, darf im Anmeldeverfahren nicht zu Benachteiligungen führen. Aus familiären Gründen beurlaubten Personen wird die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie zum Erhalt der Qualifizierung auf Wunsch ermöglicht, sofern dies mit den Rahmenbedingungen (zum Beispiel konzeptionelle Verzahnung mit begleitender praktischer pädagogischer Tätigkeit) vereinbar ist. Beschäftigte, die sich im Anschluss an die Elternzeit für Fort- und Weiterbildungen bewerben, sind bei Vorliegen vergleichbarer dienstlicher Belange zu bevorzugen.

3.2.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte

Unter dem Leitsatz „Professionelles Leitungshandeln stärken, neue Impulse entwickeln“ bietet das Leadership.lab als Teil des Fortbildungssystems Führungskräften aus dem Bildungsbereich die Möglichkeit zum fachlich-professionellen Austausch zu den Themen Gleichstellung, aktive Frauenförderung sowie geschlechtliche Vielfalt und den diskriminierungsfreien Umgang damit. Um schulische Führungskräfte bei der Entwicklung von Führungskompetenzen zu unterstützen, bietet das Leadership.lab verschiedene Qualifizierungsmöglichkeiten an. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erwerben und vertiefen ihre Kenntnisse zu führungsrelevanten Themen und reflektieren eigene Einstellungen und Haltungen bezogen auf die Führungsrolle und erproben Kommunikations- und Handlungsoptionen.



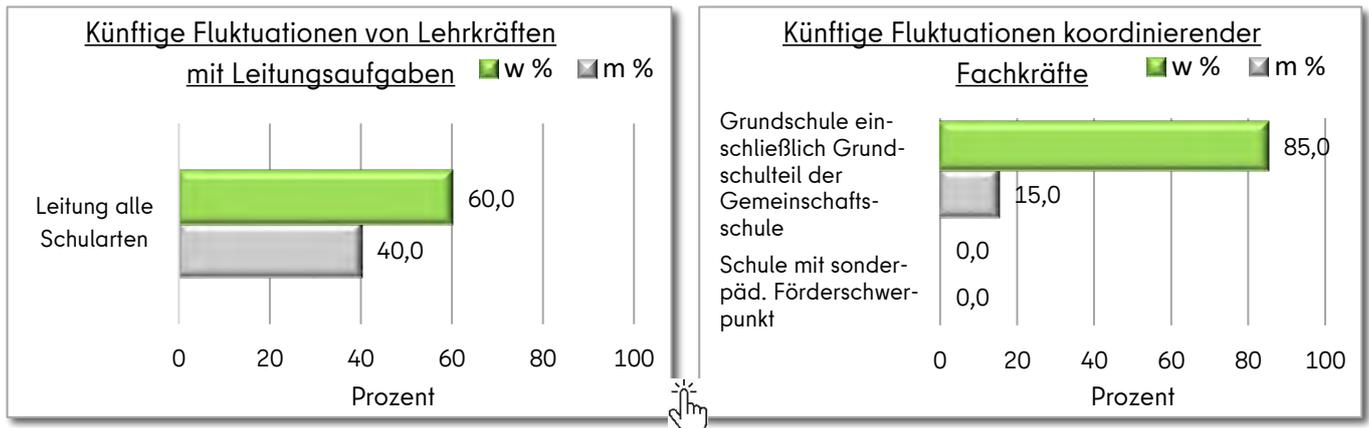
An wen richtet sich das Angebot?

- Schulaufsichten
- Schulleitungen und stellvertretende Schulleitungen
- Abteilungsleitungen/-koordinationen
- koordinierende Fachkräfte
- Fachleitungen und Fachbereichsleitungen/
Qualitätsbeauftragte/mittleres Management
- Seminarleitungen
- Schulinspektionsleitungen

In der **Fortbildungsdatenbank Berlin**  finden Sie das aktuelle Angebot des Leadership.lab.

3.3 Nachfolgesicherung

Die Führungspositionen sind frühzeitig zu identifizieren, um im Bedarfsfall eine adäquate Nachfolge sicherzustellen. Bei notwendigen Nachbesetzungen ist darauf zu achten, dass der angestrebte Frauenanteil erreicht wird.



In den kommenden Jahren sind die Berliner Schulen mit einer hohen Fluktuation der vor allem weiblichen Mitarbeitenden in Führungspositionen konfrontiert, so dass die Personalentwicklung und die Aufstiegsqualifizierungen als wichtige Handlungsfelder der Führungskräfte angesehen werden.



4. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

4.1 Definition

Eine Belästigung liegt dann vor, wenn unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen „bezwecken oder bewirken“, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (vergleiche **§ 3 Abs. 3 AGG**). 



Sexuelle Belästigungen stellen ein Dienstvergehen dar. Ein Vorfall wird der Dienststellenleitung (ggf. anonymisiert) gemeldet.

Führungskräfte haben bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen und die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen.

4.2 Unterstützung für Betroffene

Betroffene wenden sich an ihre Schulleitungen, in besonderen Fällen an ihre Dienststellenleitungen. Sie finden Unterstützung bei der zuständigen Frauenvertreterin und anderen Personalvertretungen sowie dem SIBUZ. Beschwerden über sexuelle Belästigung werden vertraulich behandelt und dürfen nicht zur Benachteiligung der belästigten Person führen.



Eine Dienstvereinbarung Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird in der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie mit den Beschäftigtenvertretungen verhandelt.



- Führungskräfte aller Ebenen achten gemäß § 12 LGG darauf, dass in ihrem Verantwortungsbereich Beschäftigte von keinen an Schule beteiligten Personen bzw. Personengruppen einer Diskriminierung ausgesetzt sind. Sie haben sexuellen Belästigungen bzw. Vorfällen jeglicher Gewalt entgegen zu wirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen. Eine offensive und eindeutige Haltung der Schulleitungen und aller am Schulleben Beteiligten ist erforderlich.
- Führungskräfte auf allen Ebenen werden in Fortbildungen zu diesem Thema sensibilisiert und qualifiziert. So werden unter anderem zielgruppenspezifische Informationsangebote zum angemessenen Umgang bei sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz angeboten. Die Schulungen haben das Ziel zu sensibilisieren und Handlungssicherheit zu vermitteln.
- In Dienstbesprechungen bzw. in schulinternen Fortbildungen wird der Aspekt „Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt“ regelmäßig (mindestens alle zwei Jahre) thematisiert.
- Es werden regionale Fortbildungen insbesondere zu den Themen „sexuelle Vielfalt“ und „Schutz gegen sexuelle Gewalt“ angeboten.
- Betroffene werden durch Beratung unterstützt.



5. Übersicht der Checklisten zu den verbindlichen Maßnahmen

IGeschlechtergerechte Sprache	
IIInformationen zum beruflichen Aufstieg	
IIIGespräche zum beruflichen Aufstieg	
IVArbeitszeitregelung	
VÜberprüfung der Möglichkeit für die Erfassung von Gründen für Teilzeit	
VIGrundsatzbeschlüsse zur Entlastung von Teilzeitbeschäftigten	
VIIBeratung von Schulleitungen	
VIIIEltern- und Pflegezeit	
IXDienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	
XSchutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	

6. Stellungnahme der Gesamt-frauenvertreterin

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir freuen uns, dass Sie den **Frauenförderplan (FFPI) 2023-2029** im neuen Format in den Händen halten, bzw. digital nutzen können. Der FFPI ist nun leicht lesbar und bildet transparent Ihre weitreichenden Rechte ab. Alle Maßnahmen des FFPIs sind verbindlich umzusetzen und gelten für alle Beschäftigtengruppen. Die zehn Checklisten führen die Maßnahmen übersichtlich auf und machen deutlich, wer bis zu welchem Zeitpunkt welche Aufgaben erfüllen muss. Für alle diese Verbesserungen haben wir uns in der Arbeitsgruppe FFPI der Senatsbildungsverwaltung aktiv eingesetzt. Wir ermuntern Sie hiermit ausdrücklich: Lernen Sie den Frauenförderplan kennen und fordern Sie Ihre Rechte ein.

Gleichstellungskonferenz

Bereits im FFPI 2015-2017 war die Durchführung einer Gleichstellungskonferenz verankert. Beharrlich forderten wir sie ein. Schließlich kamen Abteilungsleitung, Schulaufsicht und die Frauenvertreterinnen im September 2022 zusammen, um das Thema Frauen und Männer in Führungspositionen (Quote) zu erörtern.

Eine Unterrepräsentanz besteht nur noch in wenigen Bereichen, s. auch Kapitel 2. Doch von Gleichstellung sind wir weit entfernt, da jeder siebte Mann, doch nur jede elfte Frau eine Funktionsstelle innehat. Fazit: Eine gleiche Verteilung von Funktionsstellen erfordert eine aktive Frauenförderung. Fortbildungen nur für Frauen müssen in den einzelnen Regionen angeboten werden. Verantwortlich für die Umsetzung ist die Schulaufsicht.

Jobsharing

Seit Amtsantritt im Dezember 2020 setzen wir uns kontinuierlich dafür ein, dass es ein auskömmliches Jobsharing-Modell gibt, damit es für Beschäftigte – insbesondere jüngere Frauen – attraktiver wird, sich auf Schulleitungsstellen zu bewerben. Die Senatsbildungsverwaltung hat nun ein Konzept für Jobsharing für Schulleitungsstellen entworfen, das leider nur die Teilung einer Vollzeitstelle (50:50 Prozent) vorsieht. Dies ist unzureichend, denn Kooperationszeiten bleiben unberücksichtigt. Ein Stellenvolumen von mindestens 120 Prozent halten wir für erforderlich.

Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz - Leitfaden

Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sind für die betroffene Person sehr belastend. Bislang fehlt ein einheitliches Vorgehen dagegen. Ein Leitfaden würde Betroffenen sowie den Schulleitungen ein rechtssicheres Vorgehen bieten und aufzeigen, welche Handlungsschritte unternommen werden müssen. Endlich hat die Senatsbildungsverwaltung eine Arbeitsgruppe einberufen, in der die Beschäftigtenvertretungen mitarbeiten. Die Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird im Frühjahr 2024 abgeschlossen. Ein Leitfaden soll bis Ende des Jahres 2024 folgen.

Informationsbörse - Schulportal

Unsere Forderung nach der Einrichtung einer zentralen Beratungsstelle für (werdende) Eltern und Personen, die nahe Angehörige pflegen, wurde von der Senatsbildungsverwaltung nicht realisiert. Wir haben daher Informationen rund um die Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Pflege, Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit, beruflicher Aufstieg, Eingliederung nach langer Krankheit sowie Umsetzung und Versetzung im Schulportal (unter *Serviceangebote*) in einer Kachel der GFV für Sie bereitgestellt.

Elke Gabriel

Gesamtfrauenvertreterin

Friederike Peiser

stellv. Gesamtfrauenvertreterin



7. Stellungnahme der Frauenvertreterin für zentral verwaltete und berufsbildende Schulen

Die 43 Oberstufenzentren und beruflichen Schulen (Region 13) vereinen unterschiedliche Bildungsgänge verschiedener Berufsfelder unter einem Dach. Zur Region 14 gehören die 11 zentral verwalteten Schulen mit berufsbezogenen Fachrichtungen. Die Zahl der Beschäftigten in diesen beiden Regionen beträgt 4.914 Personen, 2.955 davon sind Frauen. Organisatorisch gehören diese 54 Schulen zur Abteilung IV der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie. Ich übernehme zusätzlich zu meinen regionalen Aufgaben auch überregionale Aufgaben. Im Rahmen dieser Aufgaben, die alle Schulformen betreffen, tausche ich mich eng mit der Gesamtfrauenvertreterin (GFV) der allgemeinbildenden Schulen aus. Informationen rund um die Frauenförderung erhalten Sie auch in dem von der GFV für die allgemeinbildenden Schulen initiiertem Bereich im Schulportal (unter Serviceangebote und GFV).

Die GFV der allgemeinbildenden Schulen und ich arbeiten gemeinsam an den Arbeitsgruppen zur Neufassung des Frauenförderplans und zur Ausarbeitung einer Dienstvereinbarung (DV) zum Schutz vor sexueller Belästigung mit. Nach den Unterschriften aller Beteiligten zur DV wird noch ein Handlungsleitfaden entwickelt, der anhand von Beispielen konkrete Maßnahmen für den schulischen Kontext festlegen wird. Diesen Prozess werde ich als Frauenvertreterin weiterhin eng begleiten. Die DV und der Handlungsleitfaden werden einen großen Beitrag zu mehr Transparenz und zu mehr Sensibilität im Umgang mit sexueller Belästigung an unseren Schulen führen. Meine ausführliche Stellungnahme für die Region 13 und 14 finden Sie unter dem Gliederungspunkt 8.

Ines Riedel

Frauenvertreterin

Conny Großmann

stellvertretende Frauenvertreterin



Weitere Informationen zu unseren Aufgaben und Schwerpunkten entnehmen Sie bitte unserem Tätigkeitsbericht und unserem „Frauenvertretung Update“. Beide Zusammenfassungen versenden wir digital an alle Beschäftigten im Rahmen unserer jährlich im März stattfindenden Frauenversammlung für das pädagogische und nicht pädagogische Personal. Wenn Sie Fragen zu den im Frauenförderplan aufgelisteten Maßnahmen haben oder wir Sie mit weiteren Informationsmaterialien und Beratungsangeboten unterstützen können, nehmen Sie bitte Kontakt zu uns auf:

E-Mail: FVzbS@senbjf.berlin.de

Telefon: 90227 6654 (Sekretärin Ingrid Raab)

8. Regionale Maßnahmen und Daten

Nachfolgend finden Sie die Maßnahmen, *Daten und Übersichten der einzelnen Regionen.*



Region 01
Mitte



Region 02
Friedrichshain-Kreuzberg



Region 03
Pankow



Region 04
Charlottenburg-Wilmersdorf



Region 05
Spandau



Region 06
Steglitz-Zehlendorf



Region 07
Tempelhof-Schöneberg



Region 08
Neukölln



Region 09
Treptow-Köpenick



Region 10
Marzahn-Hellersdorf



Region 11
Lichtenberg



Region 12
Reinickendorf



Region 13
Berufliche Schulen und
Oberstufenzentren



Region 14
Zentral verwaltete Schulen



Abkürzungsverzeichnis

A

Abs.	Absatz
Abt.	Abteilung
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AMZ	Arbeitsmedizinisches Zentrum
AV	Ausführungsvorschrift

B

BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGG	Bundesgleichstellungsgesetz
bzw.	beziehungsweise

D

d.h.	das heißt
DB	Dienstbesprechung/Dienstberatung
DV	Dienstvereinbarung

E

eFöB	ergänzende Förderung und Betreuung
------	-------	------------------------------------

F

FBL	Fachbereichsleitung
FBLVO	Lehrkräftefortbildungsverordnung
FFPI	Frauenförderplan
FL	Fachleitung
FV	Frauenvertreterin

G

Geko	Gesundheitskoordination
GFV	Gesamtfrauenvertreterin
ggf.	gegebenenfalls
GGO	Gemeine Geschäftsordnung
GK	Gesamtkonferenz
GMS	Gemeinschaftsschulen
GVPI	Geschäftsverteilungsplan

I

ISS	Integrierte Sekundarschule
-----	-------	----------------------------

K

Koord. Koordination
 KuK Kolleginnen und Kollegen

L

LaGetSi Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin
 Leadership.lab Fortbildungsplattform für Führungskräfte
 Leitungsfkt. Leitungsfunktion
 LGG Landesgleichstellungsgesetz
 LISUM Landesinstitut für Schule und Medien

M

m männlich

N

Nr. Nummer

P

päd. pädagogisch
 PR Personalrat

R

RDV Rahmendienstvereinbarung

S

s. siehe
 SchulG Schulgesetz
 SchwbV Schwerbehindertenvertretung
 SenBJF Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie
 SIBUZ Schulpsychologisches und inklusionspädagogisches Beratungs- und Unterstützungszentrum
 SL Schulleitung
 SLV stellvertretende Schulleitung
 sonderpäd. sonderpädagogisch
 stellv. stellvertretende

T

TZ Teilzeit

V

VV Verwaltungsvorschrift
 vgl. vergleiche

W

w weiblich

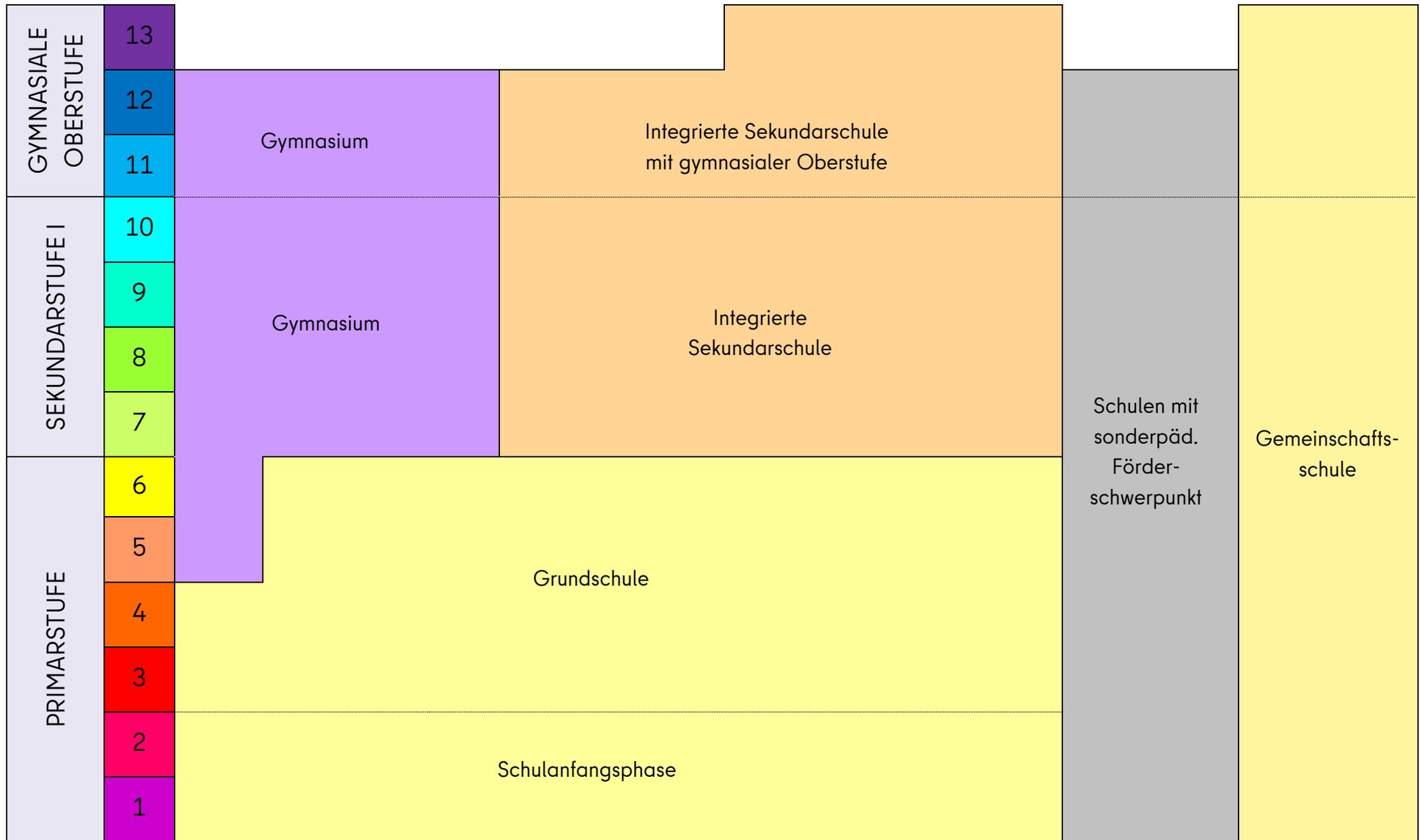
Z

z. B. zum Beispiel

ZS PZentraler Service Personalstelle

Berliner Schulsystem

1. Allgemeinbildende Schulen



2. Oberstufenzentren und berufliche Schulen - Bildungsangebote

s. a. **OSZ - Portal** 

BERUFSVORBEREITUNG	VORAUSSETZUNG	DAUER	ABSCHLUSS
Integrierte Berufsausbildungsvorbereitung (IBA)	kein Schulabschluss notwendig	1 Jahr	IBA-Abschluss, BBR eBBR, MSA
BERUFLICHE AUSBILDUNG	VORAUSSETZUNG	DAUER	ABSCHLUSS
Berufsschule und Betrieb (duale Ausbildung) (BS)	Ausbildungsvertrag	2 Jahre, 3 Jahre, 3 ½	Berufsabschluss, BBR eBBR, MSA, ab 3 ½ ggf. Fachhochschulreife
Berufsfachschule (BFS)	BBR oder eBBR oder MSA	2 Jahre, 3 Jahre	Berufsabschluss, eBBR, MSA, ggf. Fachhochschulreife
Berliner Ausbildungsmodell (BAM)	Teilnahmevorschlag JBA ¹	1 Jahr	Ausbildungsvertrag
STUDIENBERECHTIGENDE BILDUNGSGÄNGE	VORAUSSETZUNG	DAUER	ABSCHLUSS
Berufliches Gymnasium	MSA und Gymnasialempfehlung	3 Jahre	Allg. Hochschulreife (Abitur)
Fachoberschule (FOS1)	MSA und abgeschlossene Berufsausbildung bzw. 5-jährige einschlägige Berufstätigkeit	1 Jahr	Fachhochschulreife
Fachoberschule (FOS2)	MSA mit Notensumme max. 10 ² oder Gymnasialempfehlung	2 Jahre	Fachhochschulreife
Fachoberschule (FOS13)	Direkt im Anschluss an die FOS 2 mit Durchschnittsnote (FHR) nicht schlechter als 2,8	+ 1 Jahr	fachgebundene Hochschulreife (fgHR), Allg. Hochschulreife (Abitur)
Berufsoberschule (BOS)	MSA ³ und Abgeschlossene Berufsausbildung ⁴ bzw. 5-jährige einschlägige Berufstätigkeit	2 Jahre	Fachhochschulreife, fgHR, Allg. Hochschulreife (Abitur)
BERUFLICHE WEITERBILDUNG	VORAUSSETZUNG	DAUER	ABSCHLUSS
Fachschule (FS)	MSA und Abgeschlossene Berufsausbildung, weitere Aufnahmevoraussetzungen hängen von den einzelnen FS ab	2 Jahre, 3 Jahre, 4 Jahre	Weiterbildungsabschluss

LEGENDE Fußnoten

¹ Voraussetzungen für den Teilnahmevorschlag der JBA: Ausbildungsreife, Ausbildungsentschiedenheit für den Ausbildungsberuf, Eignung für das Berufsfeld, erfolglose Bewerbungen in dem jeweiligen Ausbildungsberuf, keine abgeschlossene Erstausbildung, nicht älter als 24 Jahre und Hauptwohnsitz Berlin

² Die Summe der Noten in Deutsch, Mathe, Englisch darf nicht mehr als 10 ergeben.

^{3, 4} Notendurchschnitt MSA nicht schlechter als 3 (in den Fächern Deutsch, Mathe, Englisch) oder Notendurchschnitt von mind. 2,5 auf dem Berufsschulzeugnis

LEGENDE BILDUNGSABSCHLÜSSE

BBR

Berufsbildungsreife

eBBR

Erweiterte Berufsbildungsreife

MSA

Mittlerer Schulabschluss

FHR

Fachhochschulreife

fgHR

fachgebundene Hochschulreife

AHR

Allgemeine Hochschulreife (Abitur)

LEGENDE BILDUNGSANGEBOTE

FOS Fachoberschule

In der Fachoberschule kann die Fachhochschulreife erworben werden. In der FOS13 kann die fachgebundene Hochschulreife und beim Nachweis einer zweiten Fremdsprache die allgemeine Hochschulreife erworben werden.

FS Fachschule

Die Fachschule dient der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Mit erfolgreichem Abschluss kann die allgemeine Hochschulzugangsberechtigung erworben werden.

BOS Berufsoberschule

In der Berufsoberschule kann die fachgebundene Hochschulreife und beim Nachweis einer zweiten Fremdsprache die allgemeine Hochschulreife erworben werden.

BS Berufsschule

Die Berufsschule vermittelt im Rahmen der dualen Ausbildung berufsbezogene und berufsübergreifende Kompetenzen.

BFS Berufsfachschule

Die Berufsfachschule bietet eine Berufsausbildung als Vollzeitschule an.

BAM Berliner Ausbildungsmodell

Dieses Bildungsangebot soll einen zügigen Übergang in eine duale Ausbildung ermöglichen.

IBA Integrierte Berufsausbildungsvorbereitung

Diese Bildungsgänge bereiten auf eine Berufsausbildung vor und ermöglichen zusätzlich Schulabschlüsse zu erwerben.

BG Berufliches Gymnasium

Im beruflichen Gymnasium kann die allgemeine Hochschulreife (Abitur) erworben werden.



Schulisches Personal			
Pädagogisches Personal		Weiteres Pädagogisches Personal	Nichtpädagogisches Personal
Ohne Leitungsfunktion	Mit Leitungsfunktion		
Lehrkräfte	<ul style="list-style-type: none"> • Schulleitung • Stellvertretende Schulleitung • Abteilungsleitung • Abteilungscoordination • Fachbereichsleiterin/Fachbereichsleiter • Fachleiterin/Fachleiter • Qualitätsbeauftragte • Koordination 	<ul style="list-style-type: none"> • Koordinierende Fachkraft • Facherzieherin/Facherzieher • Erzieherin/Erzieher • Sprachlernassistenz • Pädagogische Unterrichtshilfe • Betreuerin/Betreuer • Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter • Psychologin/Psychologe 	<ul style="list-style-type: none"> • Verwaltungsleitung • Sekretärin/Sekretär • Handwerksmeisterin/Handwerksmeister • Werkstattmeisterin/Werkstattmeister • Vervielfältigerin/Vervielfältiger • IT-Administratorin/Administrator • Hausmeister/Hausmeisterin • Hauswart/Hauswartin • Fremdsprachensekretärin/Fremdsprachensekretär • weiteres technisches Personal

Entgelt- und Besoldungsgruppen an Berliner Schulen



Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen	Gesamt			davon in Teilzeit		
	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen	
		absolut	%		absolut	%
S4	306	176	57,5	267	160	59,9
S8a	4.638	3.618	78,0	2.273	1.253	55,1
S8b	1.111	889	80,0	329	297	90,3
S9	35	28	80,0	5	5	100,0
S11b	82	62	75,6	19	18	94,7
S12	7	5	71,4	4	3	75,0
S15	191	154	80,6	24	22	91,7
S16	1	1	100,0	0	0	0,0
S17	65	46	70,8	12	8	66,7
E3	62	24	38,7	8	6	75,0
E4	18	1	5,6	0	0	0,0
E5	72	14	19,4	3	1	33,3
E6	1.128	1.066	94,5	620	610	98,4
E7	14	7	50,0	8	7	87,5
E8	136	43	31,6	22	17	77,3
E9a	912	692	75,9	196	178	90,8
E9b	569	396	69,6	112	89	79,5
E10	2224	1518	68,3	1437	951	66,2
E11	1713	1150	67,1	1174	780	66,4
E12	2.559	1.616	63,1	1.275	863	67,7
E13	19.045	13.279	69,7	8.871	6.832	77,0
E14	803	463	57,7	172	135	78,5
E15	419	235	56,1	65	42	64,6
AT1	20	7	35,0	0	0	0,0
A7	6	6	100,0	4	4	100,0
A9S	26	25	96,2	7	7	100,0
A10	9	5	55,6	2	1	50,0
A11	20	19	95,0	3	2	66,7
A12	109	93	85,3	33	29	87,9
A13	5.436	4.190	77,1	2.099	1.773	84,5
A14	701	459	65,5	194	148	76,3
A15	940	546	58,1	156	116	74,4
A16	134	72	53,7	8	3	37,5

Lehrkräfte in berufsbegleitender Ausbildung nach Schularten

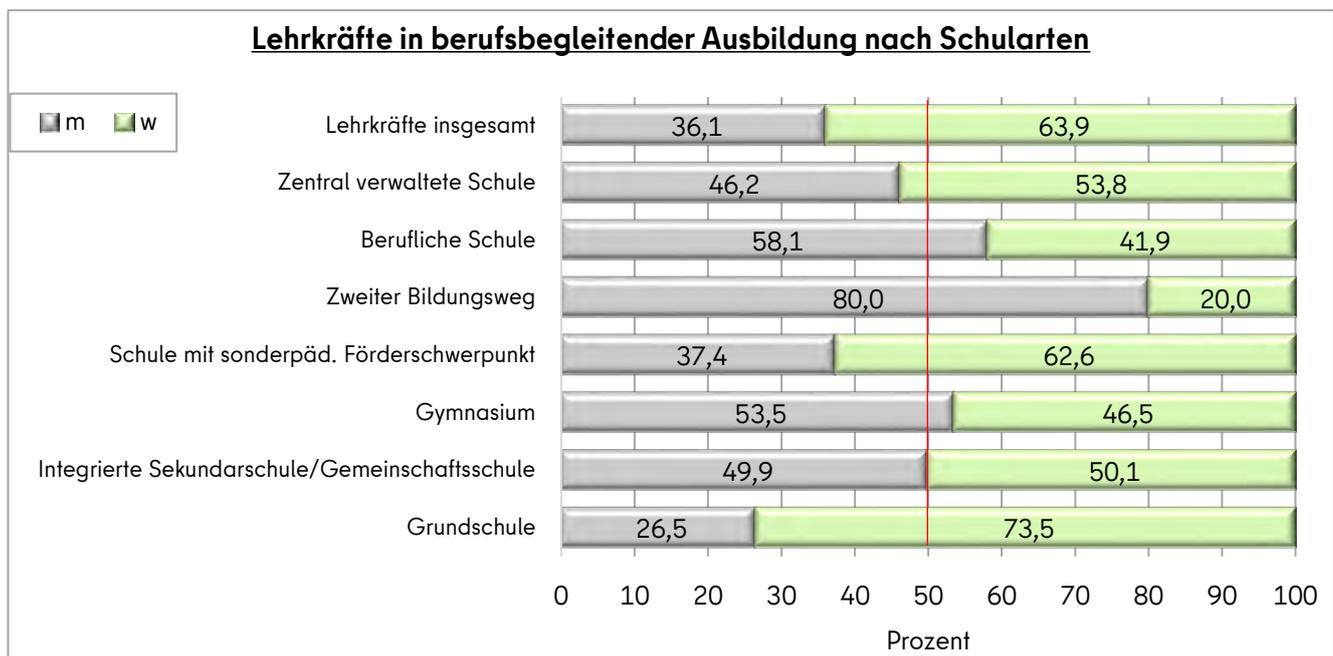


Erfasst sind hier Lehrkräfte im berufsbegleitendem Vorbereitungsdienst und vor dem berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst (Lehrkräfte in den Studien, Lehrkräfte vor den Studien) sowie grundständig ausgebildete Lehramtsanwärter/-innen im berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst.

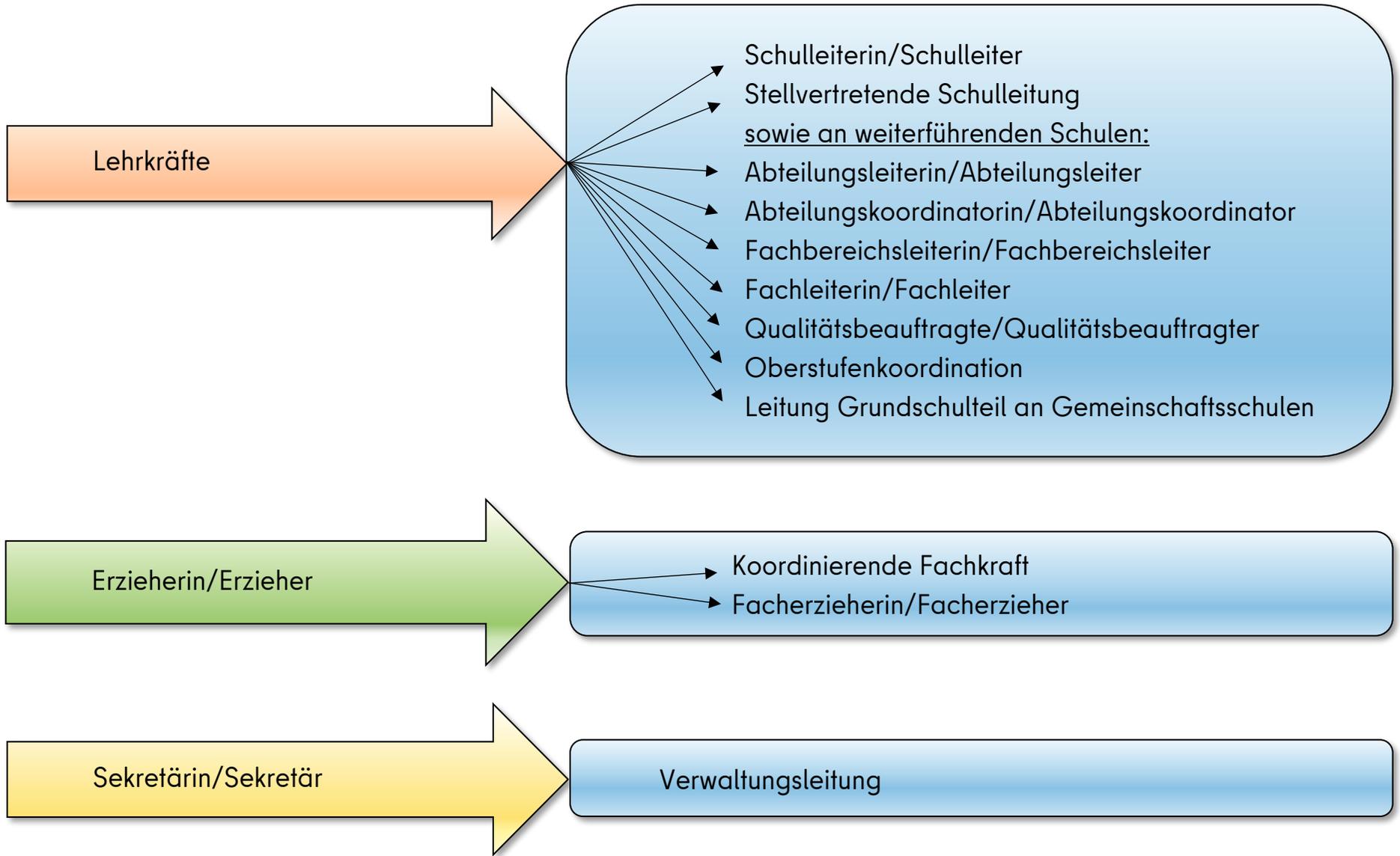
Der Frauenanteil variiert stark in Abhängigkeit vom Schultyp. So ist er bei Grundschulen mit 73,5 % weiterhin sehr hoch (ebenfalls 73,5 % im vergangenen Erhebungszeitraum). An Gymnasien konnte der Anteil an Frauen in berufsbegleitender Ausbildung von 38 % auf 46,5 % erhöht werden, liegt jedoch immer noch knapp unter den angestrebten 50 %. An Beruflichen Schulen liegt ihr Anteil nur bei 41,9 %, im zweiten Bildungsweg sogar nur bei 20,0 %.

Schularten	Lehrkräfte gesamt			davon in berufsbegleitender Ausbildung (Quereinstieg)		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Grundschule	14.299	11.629	81,3	1.375	1.010	73,5
Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule	8.830	5.604	63,5	593	297	50,1
Gymnasium	6.527	3.982	61,0	159	74	46,5
Schule mit sonderpäd. För- derschwerpunkt	1.906	1.523	79,9	91	57	62,6
Zweiter Bildungsweg	230	140	60,9	5	1	20,0
Berufliche Schule/ Oberstufenzentrum	3.802	2.190	57,6	74	31	41,9
Zentral verwaltete Schule	732	462	63,1	13	7	53,8
Lehrkräfte insgesamt	36.326	25.530	70,3	2.310	1.477	63,9

Quelle: Sen BfJ I C (Stichtag: 01.11.2022)



Aufstiegspositionen an allgemeinbildenden, beruflichen und zentral verwalteten Berliner Schulen



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten

 zurück

Ziel der Frauenförderung ist unter anderem, Unterrepräsentanzen von Frauen in Leitungspositionen abzubauen bzw. ihren Anteil auf mindestens 50 % zu erhöhen. Aus den vorliegenden Zahlen wird ersichtlich, dass dies weitestgehend gelungen ist. Im Vergleich zum vorherigen Erhebungszeitraum konnte sich der Anteil von Frauen in Leitungspositionen an den Gymnasien von 46,8 % auf 51,8 % im Bereich der Schulleitungen erhöhen. Bei den Vertretungen sank jedoch ihr Anteil von 41,4 % auf nur 38,6 %.

Im zweiten Bildungsweg gelang im Bereich der Vertretungen eine deutliche Steigerung von 42,9 % auf 66,7 %. Im Bereich der Koordination beträgt der Anteil von Frauen jedoch nur 25 %.

Leitungsfunktion	Grundschule			Integrierte Sekundar- schule/Gemeinschafts- schule			Gymnasium		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	336	248	73,8	121	71	58,7	85	44	51,8
Vertretung	331	245	74,0	116	68	58,6	83	32	38,6
Koordination	2	1	50,0	179	127	70,9	118	64	54,2
Fachbereichsleitung	-	-	100,0	239	140	58,6	244	128	52,5
Fachleitung	-	-	100,0	402	249	61,9	483	287	59,4
Qualitätssicherung	-	-	-	12	6	50,0	8	5	62,5
Leitung insgesamt	671	496	73,9	1.069	661	61,8	1.021	560	54,8
weitere Lehrkräfte	13.628	11.133	81,7	8.335	5.305	63,6	5.647	3.513	62,2
Lehrkräfte insgesamt	14.299	11.629	81,3	9.404	5.966	63,4	6.668	4.073	61,1

Leitungsfunktion	Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Zweiter Bildungsweg			Berufliche Schule		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	In %
Schulleitung	44	33	75,0	9	6	66,7	44	21	47,7
Vertretung	57	38	66,7	6	4	66,7	15	11	73,3
Koordination	1	-	-	4	1	25,0	-	-	-
Fachbereichsleitung	-	-	-	16	9	56,3	176	103	58,5
Fachleitung	3	3	100,0	21	16	76,2	338	185	54,7
Qualitätssicherung	1	1	100,0	-	-	-	14	7	50,0
Leitung insgesamt	106	75	70,8	56	36	64,3	587	327	55,7
weitere Lehrkräfte	1.800	1.448	80,4	191	113	59,2	3.215	1.863	57,9
Lehrkräfte insgesamt	1.906	1.523	79,9	247	149	60,3	3.802	2.190	57,6

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

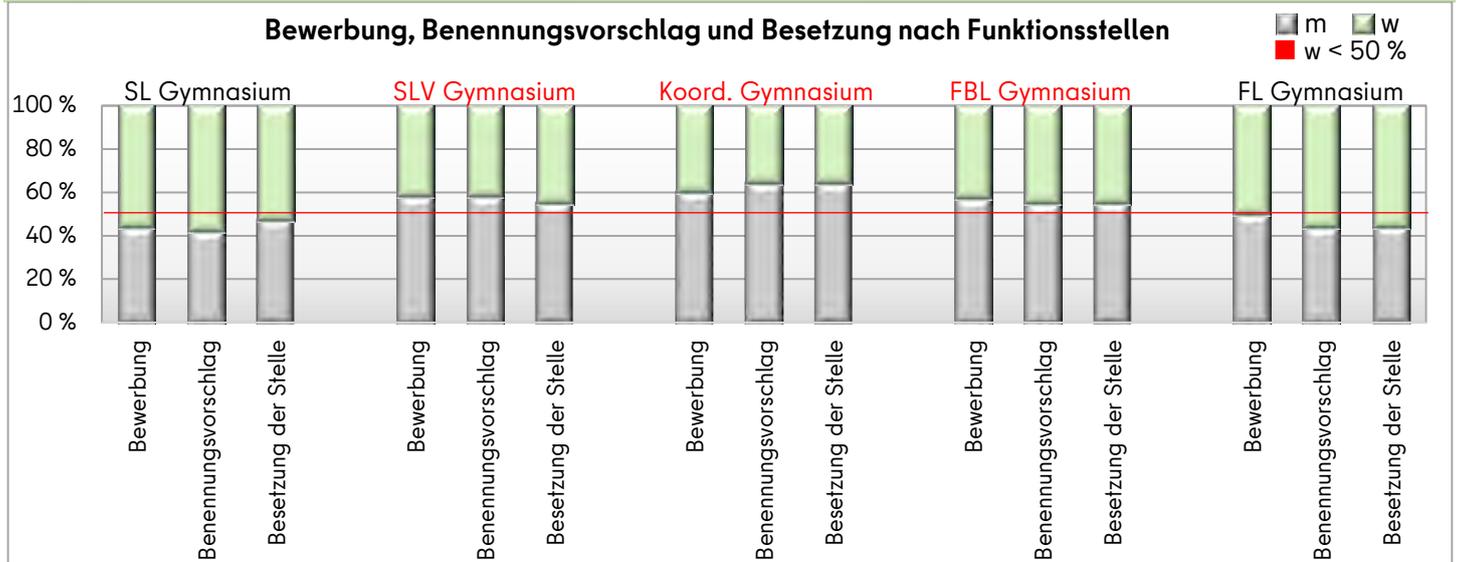
Bewerbungen und Besetzungen

Zahlen und grafische Darstellungen

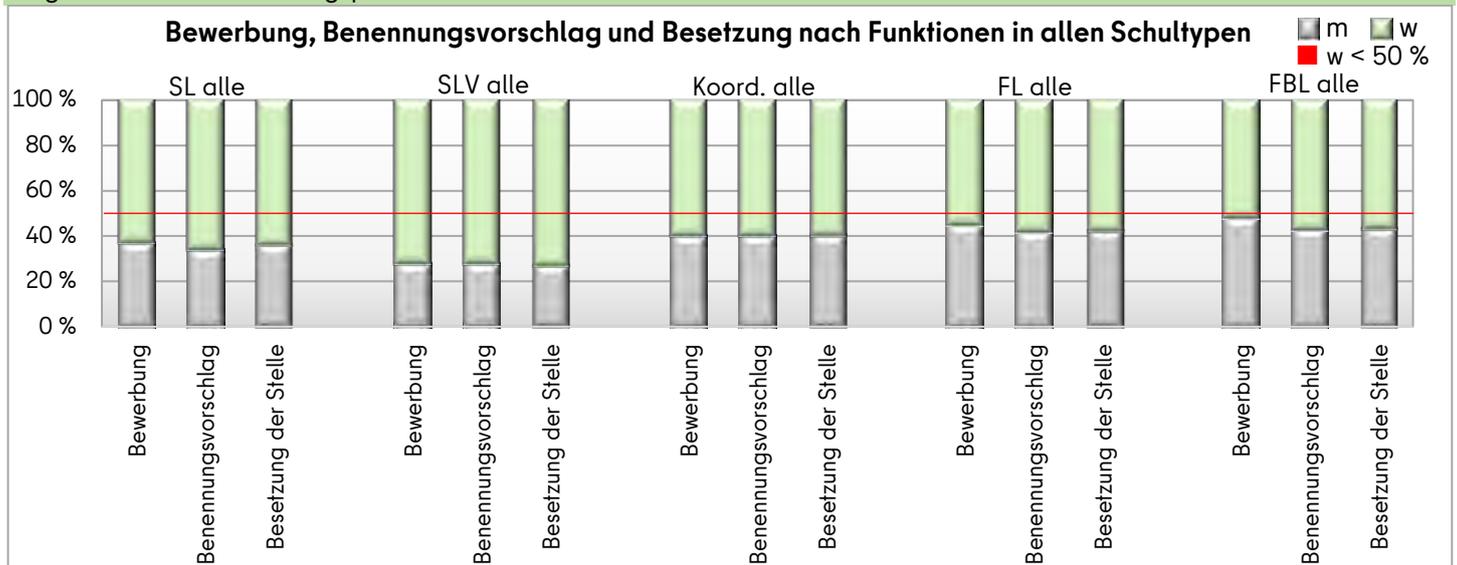


Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungsvorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	21	50	70	18	47	72	17	44	72	19	43	69
	Stellv. Schulleitung	26	97	79	26	93	78	26	90	78	25	79	76
	Summe	47	147	76	44	140	76	43	134	76	44	122	73
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Schulleitung	3	6	67	3	6	67	3	4	57	2	6	75
	Stellv. Schulleitung	3	10	77	3	10	77	3	10	77	5	13	72
	Summe	6	16	73	6	16	73	6	14	70	7	19	73
Gymnasium	Schulleitung	14	18	56	10	14	58	8	9	53	2	3	60
	Stellv. Schulleitung	15	11	42	14	10	42	11	9	45	14	8	36
	Koordination	15	10	40	9	5	36	9	5	36	11	9	45
	Fachbereichsleitung	41	31	43	24	20	45	24	20	45	12	16	57
	Fachleitung	104	104	50	55	71	56	55	71	56	37	41	53
	Summe	189	174	48	112	120	52	107	114	52	76	77	50
Integrierte Sekundar- und Gemeinschaftsschule	Schulleitung	13	14	52	12	13	52	10	11	52	7	15	68
	Stellv. Schulleitung	6	17	74	5	19	79	5	19	79	5	19	79
	Koordination	25	46	65	19	34	64	19	34	64	14	30	68
	Fachbereichsleitung	32	35	52	25	29	54	25	29	54	20	28	58
	Fachleitung	48	76	61	42	69	62	42	69	62	44	54	55
	Summe	124	188	60	103	164	61	101	162	62	90	146	62
Berufliche und zentral verwaltete Schule	Schulleitung	8	11	58	4	11	73	4	7	64		2	100
	Stellv. Schulleitung	7	10	59	5	9	64	5	7	58	2	3	60
	Koordination	26	49	65	20	37	65	20	37	65	7	11	61
	Fachbereichsleitung	23	37	62	14	32	70	14	32	70	10	24	71
	Fachleitung	58	76	57	46	60	57	46	60	57	33	39	54
	Summe	122	183	60	89	149	63	89	143	62	52	79	60
2. Bildungsweg	Schulleitung											1	100
	Stellv. Schulleitung	1	1	50	1	1	50	1	1	50			
	Koordination	3			3			3			1	1	50
	Fachbereichsleitung		2	100		2	100		2	100			
	Fachleitung	2	1	33	2	1	33	2	1	33	1	2	67
	Summe	6	4	40	6	4	40	6	4	40	2	4	67
Alle Schulen	Schulleitung	59	99	63	47	91	66	42	75	64	30	70	70
	Stellv. Schulleitung	58	146	72	54	142	72	51	136	73	51	122	71
	Koordination	69	105	60	51	76	60	51	76	60	33	51	61
	Fachbereichsleitung	96	105	52	63	83	57	63	83	57	42	68	62
	Fachleitung	212	257	55	145	201	58	145	201	58	115	136	54
	Summe	494	712	59	360	593	62	352	571	62	271	447	62

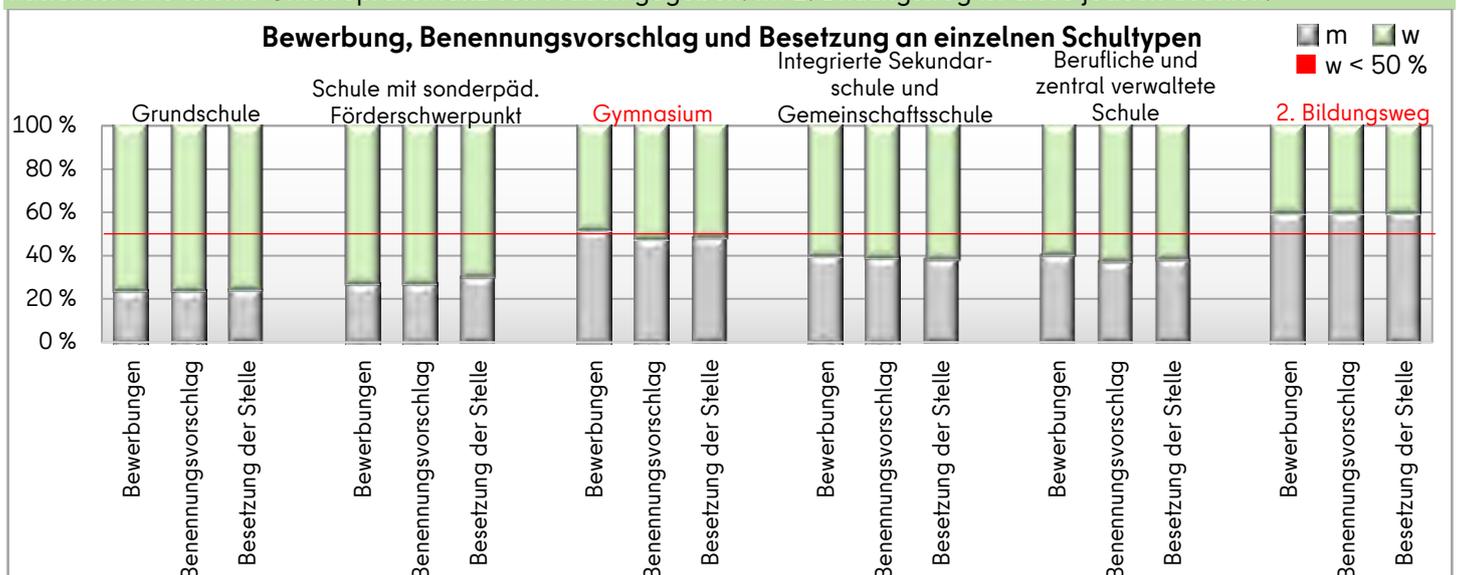
Wie schon in den Jahren zuvor wird auch im aktuellen Erhebungszeitraum eine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen an Gymnasien deutlich. Weniger als die Hälfte der sich Bewerbenden sind – mit Ausnahme der Schul- und Fachleitungen – weiblich. Dies betrifft die Bewerbungen als auch die Besetzung der Stellen.



Die folgende Abbildung verdeutlicht, dass sich bezogen auf alle Schultypen insgesamt deutlich mehr Frauen auf Schulleitungs- und deren Vertretungspositionen bewerben.



Betrachtet man die einzelnen Schultypen, so ist zu sehen, dass die Bewerbung von Frauen auf Funktionsstellen an Grundschulen und Schulen mit sonderpädagogischem Schwerpunkt wesentlich höher ist als an den anderen Schultypen. An Gymnasien ist eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen gegeben. Im 2. Bildungsweg ist diese jedoch deutlich.



Dienstliche Beurteilung gemäß AV Lehrkräftebeurteilung

← zurück

Regelmäßige Beurteilung (alle fünf Jahre)

Lehrkräfte sind alle fünf Jahre nach Eignung und fachlicher Leistung zu beurteilen und in ihrer Befähigung einzuschätzen. Der regelmäßigen Beurteilung unterliegen alle Lehrkräfte vom Zeitpunkt ihrer Einstellung an. Regelmäßige Beurteilungen sind frühestens nach einer sechsmonatigen Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben zu erstellen.

Hat die zu beurteilende Person das 50. Lebensjahr vollendet, kann von der regelmäßigen Beurteilung abgesehen werden, wenn die zu beurteilende Person und die Beurteilerin oder der Beurteiler einverstanden sind. Das gegenseitige Einvernehmen ist aktenkundig zu machen und kann jederzeit widerrufen werden.

Beurteilung aus besonderem Anlass

Lehrkräfte sind aus besonderem Anlass unverzüglich zu beurteilen:

- vor Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Probe,
- für Ämter mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe vor Ablauf der Probezeit,
- vor Versetzungen auf Antrag,
- auf Antrag vor Beginn der Elternzeit von mindestens einem Jahr, es sei denn, dass während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird,
- vor einer Unterbrechung der dienstlichen Tätigkeit in der Schule von mindestens einem Jahr (z. B. Beurlaubung, Freistellung für die Tätigkeit in der Beschäftigtenvertretung, Abordnung),
- wenn sie einen Antrag auf Beurteilung stellen.

Von einer Beurteilung aus besonderem Anlass kann abgesehen werden, wenn die letzte Beurteilung weniger als zwölf Monate zurückliegt; die Entscheidung hierüber trifft die oder der zuständige Mitarbeitende der Schulaufsicht.

Orientierungsgespräche sind bei der Übernahme der Tätigkeit und bei Änderungen der übertragenen Aufgaben zu führen. Sie dienen dazu, die mit der Aufgabenstellung verbundenen Erwartungshaltungen miteinander abzustimmen. Gesprächsgrundlage ist das Anforderungsprofil der Stelle, das der zu beurteilenden Person auszuhandigen ist. Orientierungsgespräche können in gegenseitigem Einvernehmen auch im Rahmen eines Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächs/Jahresgesprächs geführt werden. Auf Wunsch der oder des zu Beurteilenden wird im Falle einer bestehenden (Schwer-) Behinderung die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung gewährleistet.

Beurteilungsgespräche dienen dem wechselseitigen Austausch von Einschätzungen. Dabei sind die Leistungsmaßstäbe anhand des Anforderungsprofils und die auf den Arbeitsplatz wirkenden Einflussfaktoren zu erörtern. Die oder der Beurteilende begründet die jeweils vorgenommene Einschätzung der Leistung. In den Beurteilungsgesprächen werden Stärken und Schwächen erörtert. Daraus sind Maßnahmen abzuleiten, die die Fähigkeiten und Leistungen der zu beurteilenden Person fördern. Sollten Leistungsschwächen festgestellt werden, ist darauf ausdrücklich hinzuweisen. Die Gespräche sind bei Bedarf zu führen; bei regelmäßiger Beurteilung ist mindestens ein Gespräch ein Jahr vor der Beurteilung zu führen. Der Zeitpunkt der Gespräche ist aktenkundig zu machen und in der dienstlichen Beurteilung zu vermerken.

Dienstliche Beurteilungen von Lehrkräften



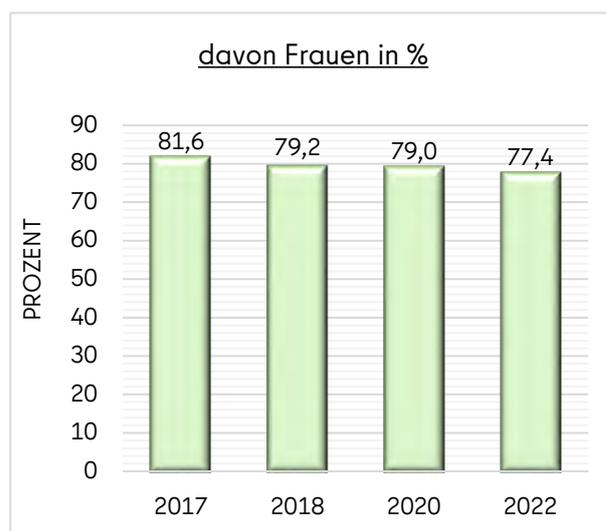
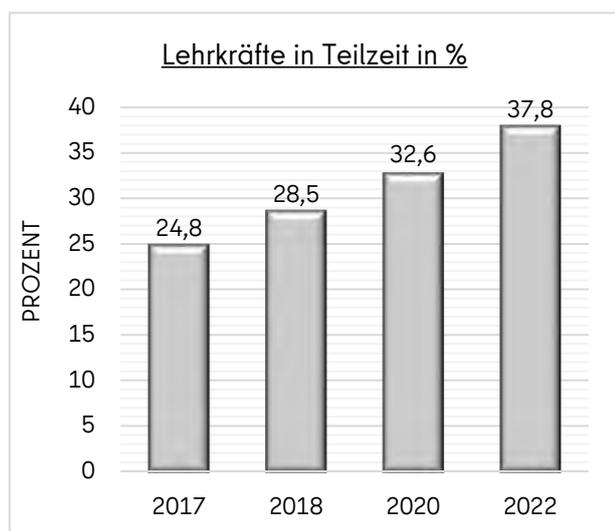
Region	Note (Mittelwert)			
	Anlassbeurteilung		Regelbeurteilung	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
01 Mitte	1,5	1,4	1,6	2,0
02 Friedrichshain-Kreuzberg	1,7	1,6	1,8	1,9
03 Pankow	1,7	1,7	2,0	2,3
04 Charlottenburg-Wilmersdorf	1,25	1,18	1,28	1,12
05 Spandau	1,56	1,53	2,2	2,0
06 Steglitz-Zehlendorf	1,36	1,39	1,58	1,36
07 Tempelhof-Schöneberg	1,40	1,54	1,5	2,25
08 Neukölln	1,4	1,75	2,023	2,21
09 Treptow-Köpenick	1,68	1,71	1,95	1,20
10 Marzahn-Hellersdorf	1,62	1,87	2,0	2,25
11 Lichtenberg	1,78	1,64	2,40	2,18
12 Reinickendorf	1,37	1,55	1,86	1,97
13 - Berufliche Schulen/Oberstufen	1,4	1,5	1,7	2,1
14 - Zentral verwaltete Schulen	1,16	1,2	1,25	1,75

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022

Entwicklung Teilzeit an den Berliner Schulen 2017 - 2022



	Stichtag: 28.02.2017	Stichtag: 01.11.2018	Stichtag: 01.11.2020	Stichtag: 01.11.2022
Lehrkräfte gesamt	37.613	38.630	35.089	36.326
Lehrkräfte in Teilzeit insgesamt	9.317	10.999	11.452	13.725
Lehrkräfte weiblich in Teilzeit	7.603	8.711	9.052	10.622
Lehrkräfte Teilzeit in %	24,8	28,5	32,6	37,8
davon Frauen in %	81,6	79,2	79,0	77,4



Verteilung Frauen auf einzelne Berufsgruppen



Beschäftigungs- umfang	Lehrerinnen	Erzieherinnen	Päd. Unterrichts- hilfen	Betreuerinnen	Sekretärinnen
Vollzeit	14.908	2.671	581	298	524
Teilzeit	10.622	1.255	119	193	548
gesamt w	25.530	3.926	700	491	1.072
gesamt w/m	36.326	5.062	854	659	1.094

Allgemeines

Schul- und Abteilungsleitungen sowie die koordinierenden Fachkräfte besprechen Regelungen vor der Unterrichtsverteilung sowie Stunden- bzw. Dienstplangestaltung mit den Beschäftigten im Sinne der Ziele gemäß § 10 Abs. 1 LGG. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind die Einsatzwünsche der Beschäftigten und Einzustellenden nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Dienstbeginn und Dienstende sind in Abstimmung mit den Betreuungszeiten der Kindertageseinrichtungen und Pflegeeinrichtungen zu organisieren. Einvernehmliche Pausenregelungen sollen getroffen und familienfreundliche Regelungen bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen und Aktivitäten vereinbart werden.

Teilzeitarbeit

Den Teilzeitbeschäftigten, insbesondere denjenigen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben,

- sind je nach Umfang der Teilzeit ein oder zwei unterrichtsfreie Tage zu ermöglichen,
- sind an Wochentagen, an denen Zeitfenster für Kooperation und Teamarbeit festgelegt sind, unterrichtsfreie Tage nach Möglichkeit zu vermeiden,
- ist der Einsatz mit weniger als zwei Unterrichtsstunden am Tag zu vermeiden,
- ist die Zahl der Springstunden proportional zur jeweiligen Stundenreduzierung zu verringern,
- ist der Unterrichteinsatz am Vor- und am Nachmittag in Verbindung mit Springstunden zu vermeiden,
- ist Mehrarbeit proportional zum Stundenumfang anzuordnen.

Bei einer Teilzeittätigkeit für Lehrkräfte in der Elternzeit ergeben sich schularbezogen unterschiedliche Stundenverpflichtungen. Es muss möglich gemacht werden, die bestehende Unterrichtsverpflichtung bei Lehrkräften, die in der Elternzeit Teilzeit arbeiten, auf wenige Wochentage zu legen.

Eltern- und Pflegezeit

Zur Förderung der beruflichen Entwicklung können im Rahmen eines Gespräches zwischen der Schulleitung und den Beschäftigten bzw. Einzustellenden Regelungen vereinbart werden,

- ob sie regelmäßig zu schulischen Veranstaltungen eingeladen werden möchten,
- ob und wann sie bereit sind, Krankheitsvertretungen zu übernehmen,
- ob sie über Stellenausschreibungen informiert werden möchten,
- dass die Möglichkeit einzuräumen ist, vor der Elternzeit bereits begonnene Fort- und Weiterbildungen zu beenden.

Für einen gelingenden Wiedereinstieg und um den Informationsfluss in den Beruf nach Elternzeit, Beurlaubung usw. sicher zu stellen, bieten Schulleitungen 3 Monate vor dem Wiedereinstieg Gespräche an.

Bei Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit sind den Bewerberinnen bei gleicher Eignung ebenso Beschäftigungsangebote zu unterbreiten.

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben



Die Angaben beziehen sich ausschließlich auf die Fluktuation infolge des Erreichens der Regelaltersgrenze.

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	6	28	82,4
	Vertretung	5	9	64,3
	gesamt	11	37	77,1
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Schulleitung	0	1	100,0
	Vertretung	1	1	50,0
	gesamt	1	2	66,7
Gymnasium	Schulleitung	2	3	60,0
	Vertretung	1	1	50,0
	Koordination	5	3	37,5
	Fachbereichsleitung	10	14	58,3
	Fachleitung	7	4	36,4
	gesamt	25	25	50,0
Integrierte Sekundarschule/Gemeinschaftsschule	Schulleitung	5	5	50,0
	Vertretung	1	0	0,0
	Koordination	2	1	33,3
	Fachbereichsleitung	7	8	53,3
	Fachleitung	2	8	80,0
	gesamt	17	22	56,4
Alle Schularten	insgesamt	54	86	61,4

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Berufliche Schulen und Oberstufenzentren	Fachbereichsleitung	3	2	40,0
	Fachleitung	2	2	50,0
	Abt.-Leitung OSZ		2	100,0
	Abt.-Koordination OSZ	1		0,0
	insgesamt	6	6	50,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.1

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Zentral verwaltete Schulen	Schulleitung	1	1	50,0
	Fachbereichsleitung		1	100,0
	insgesamt	1	2	66,7

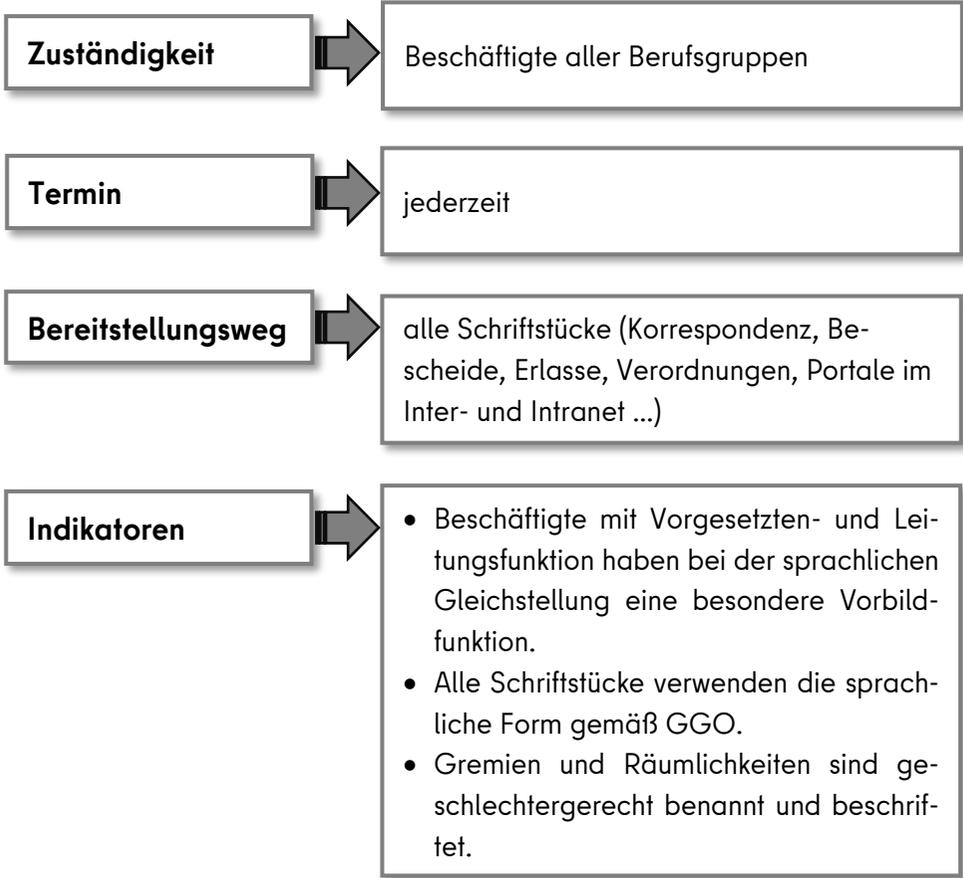
Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	3	17	85,0
	insgesamt	3	17	85,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

I. Geschlechtergerechte Sprache - Was ist zu tun?



Checkliste I für Führungskräfte - Frauenförderplan (FFPI)



Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen und für Auszubildende
- ist Grundlage für eine diskriminierungsfreie Schulkultur
- gesetzliche Grundlagen:
 - Gemeinsame Geschäftsordnung des Berliner Verwaltung (GGO)
 - Artikel 3 Grundgesetz

Leitprinzip

Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist zu beachten. Dies soll primär durch geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen und, wo dies nicht möglich ist, durch die Ausschreibung der jeweils weiblichen und männlichen Form geschehen. Es ist ein grundsätzliches Anliegen, allen Beteiligten in Schule mit Respekt zu begegnen und das sprachlich sichtbar zu machen.

Geschlechtergerechte Sprache

	Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Führungsfunktion haben bei der sprachlichen Gleichstellung eine besondere Vorbildfunktion.
	Alle Schriftstücke verwenden die sprachliche Form gemäß GGO.
	Gremien und Räumlichkeiten sind geschlechtergerecht benannt und beschriftet.

➔ **Tipps und Tricks** für ein gendergerechtes Formulieren

Geschicktes gendergerechtes Formulieren



Quelle: geschickt-gendern, Duden Verlag

Tipps & Tricks

Kreative Umformulierungen und neutrale Formen

Off lassen sich Sätze umstellen und Worte kreativ umformulieren, sodass eine gendergerechte Schreibweise wie die Paarform oder der Genderstern umgangen werden kann.

Bsp.:

Frau Dr. Schmitt trat ans Rednerpult.

→ *Frau Dr. Schmitt trat ans Redepult.*

Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Grundkurses Business English können sich die Hälfte der Kosten von ihrem Arbeitgeber erstatten lassen.

→ *Alle, die an einem Grundkurs Business English teilnehmen, können sich die Hälfte der Kosten von ihrem Unternehmen erstatten lassen.*

Der Antragsteller muss die Dokumente bis zum Monatsende einreichen.

→ *Wenn Sie einen Antrag stellen, müssen Sie die Dokumente bis zum Monatsende einreichen.*

→ *Wer einen Antrag stellt, muss die Dokumente bis zum Monatsende einreichen.*

Partizip oder substantiviertes Partizip

Durch das Benutzen von Mehrzahl-/Pluralform entstehen oft genderneutrale Formulierungen.

Bsp.:

Der Vorsitzende/die Vorsitzende lädt zu den monatlichen Teamtreffen ein.

→ *Die Vorsitzenden laden zu den monatlichen Teamtreffen ein.*

der Schüler, die Schülerin

→ *die Lernenden*

der Lehrer, die Lehrerin

→ *die Lehrenden*

Direkte Anrede

Mit der direkten Anrede an die Lesenden kann eine gendergerechte Schreibweise wie die Paarform oder der Genderstern umgangen werden kann.

Bsp.:

Museumsbesucher müssen Taschen und Mäntel im Untergeschoss einschließen.

→ *Bitte schließen Sie Ihre Taschen und Mäntel im Untergeschoss ein.*

Abkürzungen

Werden bestimmte Begriffe in einem Dokument immer wieder benutzt, können diese abgekürzt werden, sodass sich eine gendergerechte Schreibweise wie die Paarform oder der Genderstern erübrigt.

Bsp.:

Der Kurs wurde von 16 Teilnehmerinnen und Teilnehmern (TN) besucht. Die TN waren zwischen 35 und 55 Jahre alt.

Symmetrische Ansprache und korrekte Betitelung

Gendergerecht zu formulieren heißt auch, Männer und Frauen symmetrisch anzusprechen und korrekt zu betiteln.

Bsp.:

Am Samstag traf Frau Merkel den Präsidenten Obama.

→ *Am Samstag traf Bundeskanzlerin Merkel den Präsidenten Obama.*

Eingeladen waren Herr Professor Schmitt und seine Frau.

→ *Eingeladen waren Frau Dr. Dr. Schmitt und Herr Professor Schmitt.*

Geschlechterspezifische Endungen

Werden bestimmte Einzelpersonen bezeichnet, achten Sie darauf, die jeweilige geschlechtsspezifische Endung zu benutzen. Auch bei Substantiven, die keine Personen sind, ist dies möglich.

Bsp.:

Anette Hupf (Bürgermeister, Großdorf)

→ *Anette Hupf (Bürgermeisterin, Großdorf)*

Die Hochschule ist größter Arbeitgeber der Stadt Großdorf.

→ *Die Hochschule ist größte Arbeitgeberin der Stadt Großdorf.*

Stereotype Rollenzuschreibungen vermeiden

In Beispielen und Verallgemeinerungen können Sie stereotype Rollenzuschreibungen aufbrechen, indem Sie diese durch Neutralisierung vermeiden oder „untypisch“ darstellen.

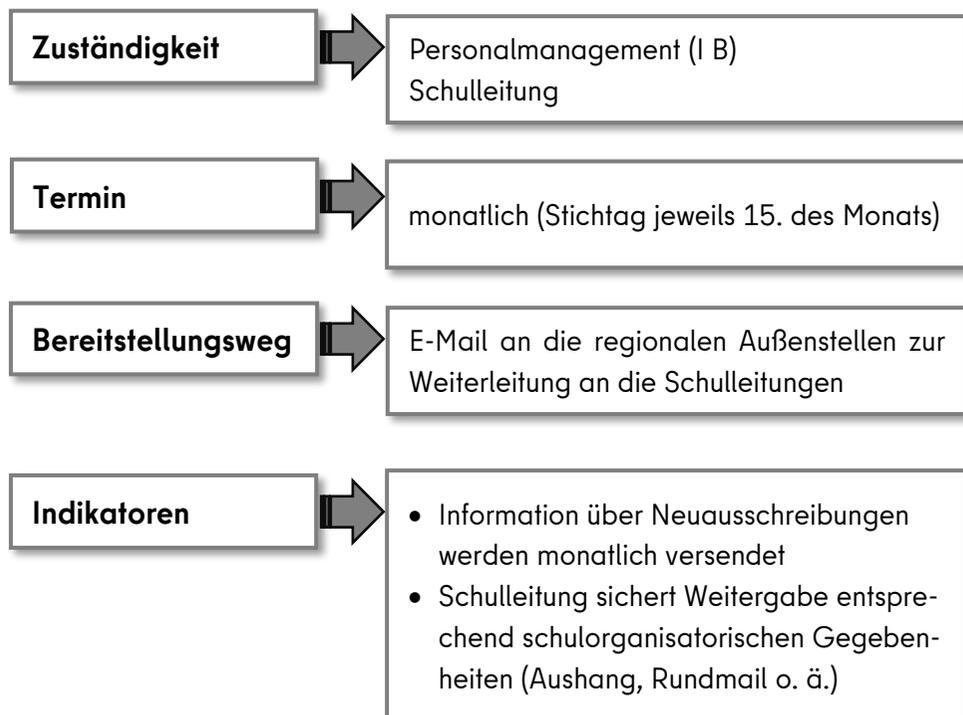
Bsp.:

Der Arzt und die Krankenschwester sind bereits für die anstehende OP vorbereitet.

→ *Die Ärztin und der Krankenpfleger sind bereits für die anstehende OP vorbereitet.*

II. Informationen zum beruflichen Aufstieg

Was ist zu tun?



Checkliste II für Führungskräfte - Frauenförderplan (FFPl)



Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

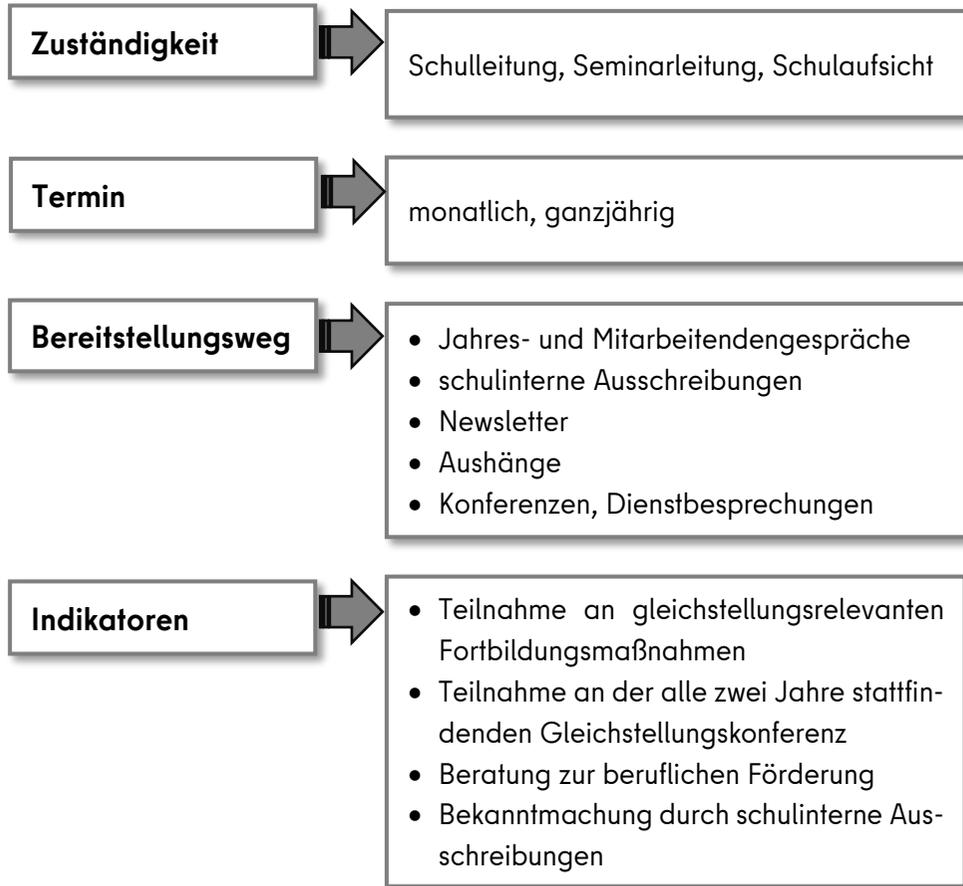
- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen auch für Quereinsteigende
- alle Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken
- gesetzliche Grundlagen:
 - § 3 (1) Landesgleichstellungsgesetz
 - Kapitel 2 aktueller Frauenförderplan
 - §§ 1 und 69 (2) Schulgesetz Berlin
 - Artikel 3 Grundgesetz

Grundsätze des Führungshandelns

	Die Gleichstellungsverpflichtung erfüllen Leitungskräfte u. a. durch die regelmäßige Teilnahme an gleichstellungsrelevanten Fortbildungsmaßnahmen. Diese Fortbildungen fließen als Leistungskriterium in die dienstliche Beurteilung der Leitungskraft mit ein.
	Die Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitungen nehmen innerhalb der Regionalverbände, ggf. nach Schularten, an der alle zwei Jahre stattfindenden Gleichstellungskonferenz teil. Hierbei werden die Referatsleitungen von der SenBJF, u. a. bei der Suche nach geeigneten Referierenden unterstützt.
	Bei Jahres- und Mitarbeitendengesprächen ist die Beratung zur beruflichen Förderung ein fester Bestandteil. Beispielsweise ist auf die Vergabe von Funktionen aufmerksam zu machen. Frauen werden auf Wunsch darauf hingewiesen, welche Maßnahmen sie ergreifen müssen, um ihre Chancen in einem Bewerbungsverfahren zu verbessern.
	Schulleitungen ermuntern Frauen aller Berufsgruppen, innerhalb der Schule Aufgaben zu übernehmen, die sie für die Übernahme einer höher dotierten Tätigkeit qualifizieren.
	An Leitung interessierte Frauen sind als Mentee von ihrer Tätigkeit freizustellen.
	Die kommissarische Besetzung beziehungsweise die Aufgabenübertragung einer Funktions- bzw. Leitungsstelle sowie die einer koordinierenden Fachkraft und ebenso die einer Verwaltungsleitung ist schulintern auszuschreiben und bekannt zu machen.
	Stellenausschreibungen aller Berufsgruppen sind mindestens einmal monatlich dem Kollegium bekannt zu geben (z. B. per Newsletter, Aushang oder während Konferenzen, Dienstbesprechungen).

III. Gespräche zum beruflichen Aufstieg

Was ist zu tun?



Checkliste III für Führungskräfte - Frauenförderplan (FFPI)



Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

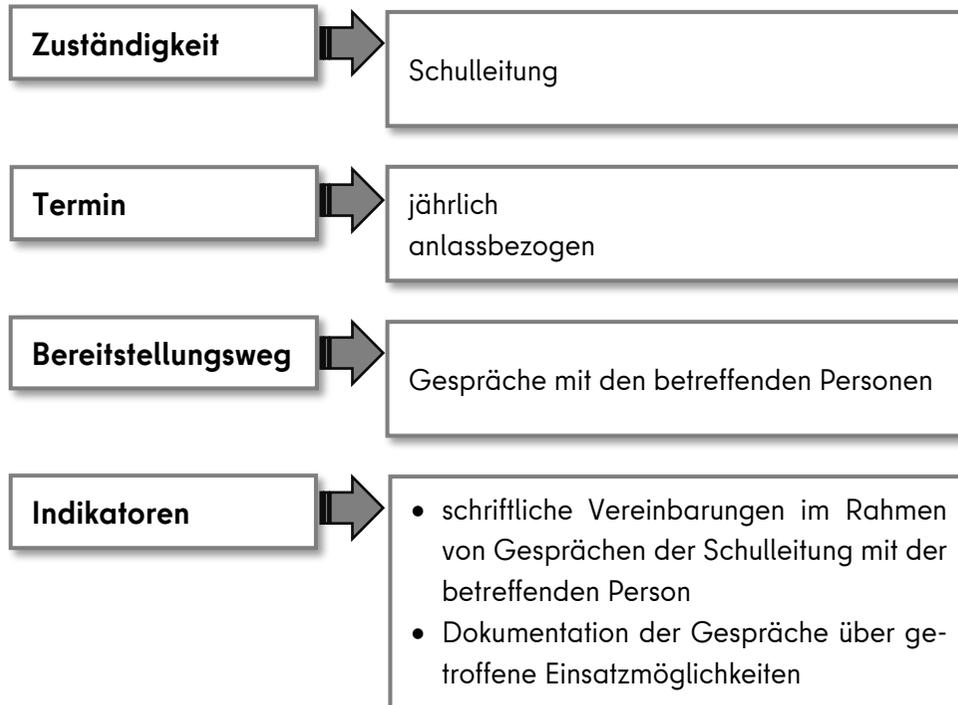
- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen auch für Quereinsteigende
- alle Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken
- gesetzliche Grundlagen:
 - § 3 (1) Landesgleichstellungsgesetz
 - Kapitel 2 aktueller Frauenförderplan
 - §§ 1 und 69 (2) Schulgesetz Berlin
 - Artikel 3 Grundgesetz

Grundsätze des Führungshandelns

	Die Gleichstellungsverpflichtung erfüllen Führungskräfte u. a. durch die regelmäßige Teilnahme an gleichstellungsrelevanten Fortbildungsmaßnahmen. Diese Fortbildungen fließen als Leistungskriterium in die dienstliche Beurteilung der Leitungskraft mit ein.
	Die Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitungen nehmen innerhalb der Regionalverbände, ggf. nach Schularten, an der alle zwei Jahre stattfindenden Gleichstellungskonferenz teil. Hierbei werden die Referatsleitungen von der SenBJF, u. a. bei der Suche nach geeigneten Referierenden unterstützt.
	Bei Jahres- und Mitarbeitendengesprächen ist die Beratung zur beruflichen Förderung ein fester Bestandteil. Beispielsweise ist auf die Vergabe von Funktionen aufmerksam zu machen. Frauen werden auf Wunsch darauf hingewiesen, welche Maßnahmen sie ergreifen müssen, um ihre Chancen in einem Bewerbungsverfahren zu verbessern.
	Schulleitungen ermuntern Frauen aller Berufsgruppen, innerhalb der Schule Aufgaben zu übernehmen, die sie für die Übernahme einer höher dotierten Tätigkeit qualifizieren.
	An Leitung interessierte Frauen sind als Mentee von ihrer Tätigkeit freizustellen.
	Die kommissarische Besetzung beziehungsweise die Aufgabenübertragung einer Funktions- bzw. Führungsstelle sowie die einer koordinierenden Fachkraft und ebenso die einer Verwaltungsleitung ist schulintern auszuschreiben und bekannt zu machen.
	Stellenausschreibungen aller Berufsgruppen sind mindestens einmal monatlich dem Kollegium bekannt zu geben (z. B. per Newsletter, Aushang oder während Konferenzen, Dienstbesprechungen).

IV. Familienfreundliche Arbeitszeitregelungen -

Was ist zu tun?



Checkliste IV für Schulleitungen - Frauenförderplan (FFPl)



Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen und für Quereinsteigende
- ist Grundlage für die familienbewusste Personalpolitik
- gesetzliche Grundlagen:
 - § 10 Landesgleichstellungsgesetz
 - § 76 Abs. 1 Nr. 2 Schulgesetz
 - Artikel 3 Grundgesetz

Arbeitszeitregelungen

	Schulleitungen sowie koordinierende Fachkräfte besprechen <u>vor</u> der Stunden- sowie Unterrichtsverteilung mit den Beschäftigten den Einsatz in der Schule.
	Bei Abweichungen von begründeten Einsatzbedarfen sucht die Schulleitung bzw. koordinierende Fachkraft mit den Betroffenen <u>vor</u> einer abschließenden Klärung das Gespräch. Dies ist zeitlich so zu terminieren, dass noch die Möglichkeit einer Einigung besteht. Falls es zu keiner Einigung kommt, muss die Schulleitung dies innerhalb einer Woche schriftlich begründen. Die Schulaufsicht ist im Bedarfsfall hinzuzuziehen.
	Dienstbeginn und Dienstende werden in Abstimmung mit den Betreuungszeiten der Kindertageseinrichtungen/Öffnungszeiten von Schulen und Pflegeeinrichtungen abgestimmt.
	Bei unausweichlichen Situationen werden Beschäftigte mit Kindern (bis 12 Jahre) und pflegebedürftigen Angehörigen von Konferenzen oder sonstigen dienstlichen Veranstaltungen freigestellt.
	Die Schulkonferenzen müssen im Rahmen ihres Entscheidungsrechts, gemäß § 76 Abs. 1 Nummer 2 SchulG darauf hinwirken, dass im Schulprogramm und den sich daraus ergebenden Grundsätzen für die Organisation von Schule und Unterricht die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familien gegeben sind.

V. Überprüfung für die Erfassung von Gründen für Teilzeit - Was ist zu tun?

Zuständigkeit



I B

Termin



III. Quartal 2024

Bereitstellungsweg



Information GFV im Monatsgespräch
10/2024

Indikatoren



Es ist eine Entscheidung zur Erfassung
der Teilzeitgründe getroffen worden.

Checkliste V für Personalmanagement Schule Frauenförderplan (FFPl)

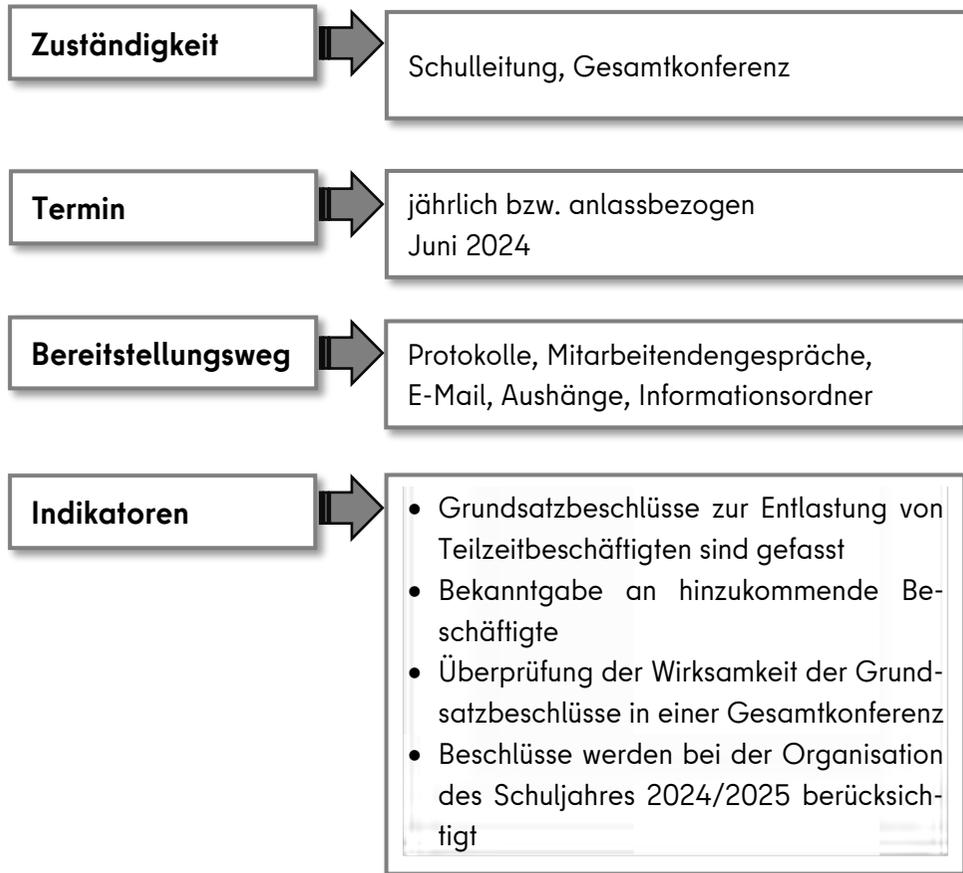
Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen und für Quereinsteigende
- ist Grundlage für die familienbewusste Personalpolitik
- fördert die Chancengleichheit von Frauen und Männern
- gesetzliche Grundlagen:
 - §§ 9, 10, 17 und 18 Landesgleichstellungsgesetz
 - Kapitel/Maßnahme 3 Frauenförderplan
 - §§ 79 und 76 Schulgesetz Berlin
 - Artikel 3 Grundgesetz

zurück

VI. Grundsatzbeschlüsse zur Entlastung von Teilzeitbeschäftigten - Was ist zu tun?



Checkliste VI für Schulleitungen - Frauenförderplan (FFPl)



Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen und für Quereinsteigende
- fördert die Chancengleichheit von Frauen und Männern
- ist Grundlage für die familienbewusste Personalpolitik
- gesetzliche Grundlagen:
 - §§ 9, 10, 17 und 18 Landesgleichstellungsgesetz
 - Kapitel/Maßnahme 3 Frauenförderplan
 - §§ 79 und 76 Schulgesetz Berlin
 - Artikel 3 Grundgesetz
 - Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 16.07.2015 2 C 16/14

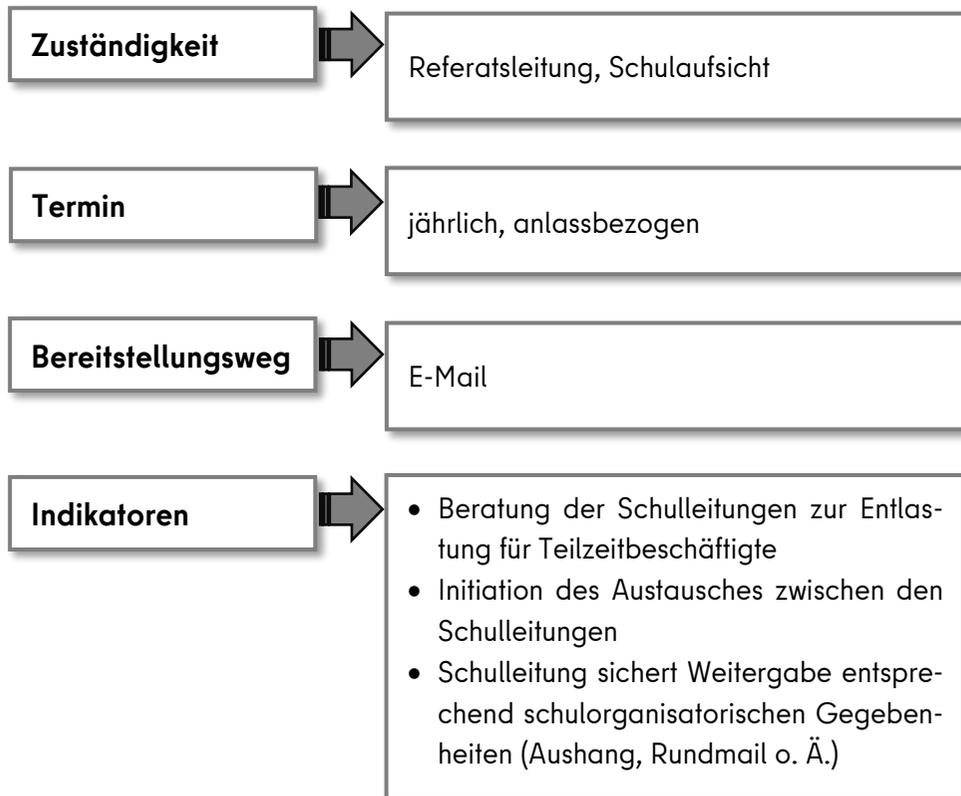
Grundsatzbeschlüsse der Gesamtkonferenzen zum Einsatz Teilzeitbeschäftigter

Gemäß § 79 Abs. 3 Satz 1 Nr. 9 Schulgesetz Berlin überträgt der Gesamtkonferenz die Aufgabe, hier statt des Arbeitgebers Regelungen zu treffen, inwieweit Teilzeitkräfte außerunterrichtliche Tätigkeiten entsprechend ihrer Teilzeitquote zu erbringen haben.

	Jede Schule fasst Grundsatzbeschlüsse, die zur tatsächlichen Entlastung Teilzeitbeschäftigter führen. Diese sind für das jeweils laufende Schuljahr von der Gesamtkonferenz zu beschließen und ggf. anzupassen.
	Die Grundsatzbeschlüsse müssen der Referatsleitung vorgelegt werden, die Schulaufsicht kann beratend tätig werden. Die Referatsleitung stellt sicher, dass die Grundsatzbeschlüsse die Vorgaben des FFPls und das Urteil des BVerwG (s. o. gesetzliche Grundlagen) berücksichtigen.
	Folgende unterrichtliche und außerunterrichtliche Bereiche werden durch den Grundsatzbeschluss geregelt: <ul style="list-style-type: none"> • Ermöglichung je nach Umfang der TZ ein (2/3 TZ) oder zwei unterrichtsfreie Tage (1/2 TZ) • anteilige Anzahl von Springstunden • anteiliger Umfang von Aufsichten/Vertretungen

- der Einsatz mit weniger als zwei Unterrichtsstunden am Tag ist zu vermeiden
- Mehrarbeit nur proportional zur Unterrichtsverpflichtung
- anteilige Teilnahme an den Präsenztagen
- anteilige Teilnahme an außerunterrichtlichen Veranstaltungen und Aktivitäten (u. a. Einschulung, Tag der offenen Tür, Schulfest, Bundesjugendspiele) oder Ausgleich
- anteilige Teilnahme an Konferenzen (insb. Fachkonferenzen) oder Ausgleich
- anteilige Teilnahme an Wandertagen/Exkursionen/Betriebspraktika oder Ausgleich
- anteilige Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, Studientagen oder Ausgleich, wenn verpflichtender Zeitumfang gem. § 2 (3) FBLVO überschritten ist
- anteilige Teilnahme an Elternsprechtagen oder Ausgleich
- falls Einsatz bei Prüfungen am unterrichtsfreien Tag wird ein Ausgleich gewährt
- anteiliger Einsatz an Prüfungen

VII. Beratung von Schulleitungen - Was ist zu tun?



Checkliste VII für Schulaufsichten - Frauenförderplan (FFPl)



Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen und für Quereinsteigende
- fördert die Chancengleichheit von Frauen und Männern
- ist Grundlage für die familienbewusste Personalpolitik
- gesetzliche Grundlagen:
 - §§ 9, 10, 17 und 18 Landesgleichstellungsgesetz
 - Kapitel 3 Frauenförderplan
 - §§ 79 und 76 Schulgesetz Berlin
 - Artikel 3 Grundgesetz
 - Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 16.07.2015 2 C 16/14

Arbeitszeitregelungen für Teilzeitkräfte

	Vor Neueinstellungen sind unbefristete Teilzeitbeschäftigte über die Möglichkeit der Aufstockung frühzeitig zu informieren und auf Antrag vorrangig zu berücksichtigen.
	Den Teilzeitbeschäftigten ist nicht nur die unterrichtliche, sondern auch die außerunterrichtliche Tätigkeit anteilig der Teilzeitquote zu bemessen.
	Grundsatzregelungen für Erzieherinnen/Erzieher und das weitere pädagogische Personal sind zu treffen.

Teilzeit in Elternzeit

	Es darf keine Mehrarbeit angeordnet werden.
--	---

Grundsatzbeschlüsse der Gesamtkonferenzen zum Einsatz Teilzeitbeschäftigter

§ 79 Abs. 3 Satz 1 Nr. 9 Schulgesetz Berlin überträgt der Gesamtkonferenz die Aufgabe, hier statt des Arbeitgebers Regelungen zu treffen, inwieweit Teilzeitkräfte außerunterrichtliche Tätigkeiten entsprechend ihrer Teilzeitquote zu erbringen haben.

	<p>Jede Schule fasst Grundsatzbeschlüsse, die zur tatsächlichen Entlastung Teilzeitbeschäftigter führen. Diese sind für das jeweils laufende Schuljahr von der Gesamtkonferenz zu beschließen und ggf. anzupassen.</p>
	<p>Die Grundsatzbeschlüsse müssen der Referatsleitung vorgelegt werden, die Schulaufsicht kann beratend tätig werden. Die Referatsleitung stellt sicher, dass die Grundsatzbeschlüsse die Vorgaben des FFPIs und des Urteil des BVerwG (s. o. gesetzliche Grundlagen) berücksichtigen.</p>
	<p>Folgende unterrichtliche und außerunterrichtliche Bereiche werden durch den Grundsatzbeschluss geregelt:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ermöglichung je nach Umfang der TZ ein (2/3 TZ) oder zwei unterrichtsfreie Tage (1/2 TZ)• anteilige Anzahl von Springstunden• anteiliger Umfang von Aufsichten/Vertretungen• der Einsatz mit weniger als zwei Unterrichtsstunden am Tag ist zu vermeiden• Mehrarbeit proportional zur Unterrichtsverpflichtung• anteilige Teilnahme an den Präsenztagen• anteilige Teilnahme an außerunterrichtlichen Veranstaltungen und Aktivitäten (u. a. Einschulung, Tag der offenen Tür, Schulfest, Bundesjugendspiele) oder Ausgleich• anteilige Teilnahme an Konferenzen (insb. Fachkonferenzen) oder Ausgleich• anteilige Teilnahme an Wandertagen/Exkursionen/Betriebspraktika oder Ausgleich• anteilige Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, Studientagen oder Ausgleich, wenn verpflichtender Zeitumfang gemäß § 2 (3) FBLVO überschritten wird• anteilige Teilnahme an Elternsprechtagen oder Ausgleich• falls Einsatz bei Prüfungen am unterrichtsfreien Tag wird ein Ausgleich gewährt• anteiliger Einsatz an Prüfungen

VIII. Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit - Was ist zu tun?

Zuständigkeit

Schulleitung, Schulaufsicht

Termin

anlassbezogen

Bereitstellungsweg

Gespräche der betreffenden Person mit der Schulleitung bzw. durch Schulaufsicht, soweit Schulleitung betroffen

Indikatoren

- schriftliche Vereinbarungen im Rahmen von Gesprächen der betreffenden Person mit der Schulleitung
- Rückkehrgespräch drei Monate vor Wiedereinstieg
- Dokumentation der Gespräche und ggf. der Umsetzungswünsche und -erfordernisse
- Keine Anordnung von Mehrarbeit

Checkliste VIII für Führungskräfte - Frauenförderplan (FFPI)

← zurück

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen auch für Auszubildende
- Frauen dürfen keine Nachteile durch Schwangerschaft erfahren, die Gesundheit von Mutter und ungeborenem Kind ist zu schützen. Die SenBJF hat sich einer familienbewussten Personalpolitik verpflichtet.
- gesetzliche Grundlagen:
 - § 2 (2) Landesgleichstellungsgesetz
 - Kapitel 3 Frauenförderplan
 - Mutterschutzgesetz, Mutterschutzverordnung
 - § 2 (1) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
 - Artikel 3 Grundgesetz

Einstellung einer Dienstkraft

	In Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren sind Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie nach bestehenden oder geplanten Familien- oder Pflegeaufgaben rechtswidrig und stellen eine Diskriminierung dar.
	Bei Schwangerschaft und Mutterschutz sind den Bewerberinnen, bei Elternzeit den Bewerberinnen und Bewerbern bei gleicher Eignung ebenso Beschäftigungsangebote zu unterbreiten. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind die Einsatzwünsche der Einstellenden nach Möglichkeit sicherzustellen.

Bekanntgabe der Schwangerschaft durch eine Beschäftigte

	Unverzüglich nach Kenntnis der Schwangerschaft ist die Schulleitung verpflichtet, die werdende Mutter aus Infektionsgründen bis zur Feststellung ihres ausreichenden Immunschutzes freizustellen und ein befristetes Beschäftigungsverbot auszusprechen, s. Ablaufplan Mutterschutz.  
--	---

	Die Handreichung Mutterschutz für die Beschäftigten der allgemeinbildenden Schulen stellt alle weiteren Schritte übersichtlich und rechtsverbindlich dar.
--	---

Während der weiteren Schwangerschaft und vor Elternzeit

	Bei Elternzeit von mehr als einem halben Jahr ist die Anfertigung einer dienstlichen Beurteilung verbindlich anzubieten.
--	--

	Vor Beginn der Elternzeit oder Beurlaubung halten Sie zur Förderung der beruflichen Entwicklung schriftlich fest, welche Informationen die betreffende Person erhalten möchte: u. a. schulische Veranstaltungen, Fort- und Weiterbildungen, Stellenausschreibungen.
--	---

Wiedereinstieg nach Elternzeit

	Zum Wiedereinstieg in den Beruf nach Elternzeit oder Beurlaubung bieten Sie drei Monate vor Rückkehr ein Gespräch an, in dem Einsatzbedarfe und Teilzeit- bzw. Vollzeiteinsatz geplant werden. Es gelten die Festlegungen der DV Umsetzung.
--	---

	Beschäftigte, die sich auf eine Fort- oder Weiterbildung im Anschluss an die Elternzeit bewerben, sind bevorzugt zu berücksichtigen.
--	--

Regelung der Umsetzung des pädagogischen Personals (DV Umsetzungen) vom 01.08.2021



1. Grundsätze

1.1 Für die Innovation und Weiterentwicklung der Schulen ist es förderlich, wenn Beschäftigte ihre bisherigen Erfahrungen aus anderen Schulen einbringen. Die Tätigkeit an unterschiedlichen Schulen ist zu begrüßen. Beschäftigte sollen Umsetzungen auch als Chance zur Erweiterung der beruflichen Erfahrungen nutzen.

Personalausgleichsmaßnahmen (Umsetzungen) können darüber hinaus notwendig werden, um alle Berliner Schulen gleichmäßig mit den erforderlichen Lehrkräften und dem weiteren pädagogischen Personal¹ auszustatten, die Schulprofile zu erhalten und die pädagogische und organisatorische Arbeit an den Schulen sicher zu stellen.

1.2 Personalungleichgewichte können zwischen Schulen in einer Region und regionsübergreifend auftreten.

Personalausgleichsmaßnahmen können unabhängig von personellen Über- oder Unterausstattungen notwendig sein, z.B. zum Ausgleich fächerspezifischer Ungleichgewichte oder zum Ausgleich von Ungleichgewichten zwischen ausgebildetem Personal und Personal in berufsbegleitender Ausbildung.

1.3 Bei allen Personalausgleichsmaßnahmen ist die auf der Grundlage der jeweiligen Organisationsrichtlinien festgelegte Ausstattung der Schulen nach Abzug von Langzeiterkrankten, in Mutterschutz befindlichen Beschäftigten und erwarteten Personalausstritten (vier Monate nach Umsetzungstermin) zugrunde zu legen.

1.4 Sofern Beschäftigte freiwillig zu einem Wechsel bereit sind, werden sie - soweit dies in Übereinstimmung mit der fachbezogenen Bedarfslage erfolgt - vorrangig berücksichtigt.
Für freiwillige - auch befristete - Umsetzungen wird geworben.

1.5 Sofern Personalausgleichsmaßnahmen notwendig werden, wird eine Paritätische Kommission gebildet, die sich aus der Schulaufsicht als Vertreterinnen und Vertreter der Dienstbehörde und Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Personalvertretung unter Hinzuziehung der zuständigen Frauenvertreterin und gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung zusammensetzt. Betroffene Schulleiterinnen und Schulleiter nehmen grundsätzlich an der Paritätischen Kommission teil.

¹ Die einzelnen Beschäftigtengruppen für das weitere pädagogische Personal ergeben sich aus den Verwaltungsvorschriften für die Zumessung der Erzieherinnen und Erzieher, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Pädagogische Unterrichtshilfen sowie Betreuerinnen und Betreuer (weiteres pädagogisches Personal) an öffentlichen allgemeinbildenden Schulen und Internaten in der jeweils gültigen Fassung.

1.6 Die Rechte der Frauenvertreterinnen und der Schwerbehindertenvertretung bleiben von der Dienstvereinbarung unberührt.

1.7 Dienstkräfte in berufsbegleitender Ausbildung und Seiteneinsteigende werden grundsätzlich nicht umgesetzt.

1.8 Umsetzungsanträge können grundsätzlich erstmalig zwei Jahre nach Beendigung einer Aus- oder Weiterbildung bzw. nach Einstellung gestellt werden.

2. Auswahlbereich

Die Zuordnung von Beschäftigten zu Personalausgleichsmaßnahmen wird in der Regel innerhalb einer Schule vorgenommen. Davon kann beim Vorliegen fächerspezifischer Ungleichgewichte abgewichen werden.

3. Auswahlgruppe

Bei der Auswahl sind alle Beschäftigten vergleichbarer Arbeitsgebiete einzubeziehen.

Vergleichbare Beschäftigte sind unabhängig von ihrem Beschäftigungsumfang

- Lehrkräfte
- Lehrkräfte für Fachpraxis
- die verschiedenen Beschäftigtengruppen des weiteren pädagogisches Personals (einschließlich des Personals aus strukturellen Umwandlungen von Stellen)

Die Zuordnung zu einer Auswahlgruppe kann sich nach den Fächern und Fachrichtungen bzw. der der Tätigkeit zugrunde liegenden Besoldungs- oder Vergütungsgruppe richten.

4. Ausnahmen von der Zuordnung zu einer Auswahlgruppe

Von der Zuordnung zu einer Auswahlgruppe sind grundsätzlich ausgenommen

- Schwerbehinderte Beschäftigte und Gleichgestellte
- Beschäftigte während der Entlassungs- / Kündigungsverbote nach der Mutterschutzverordnung bzw. dem Mutterschutzgesetz (während der Schwangerschaft und innerhalb von 4 Monaten nach der Entbindung)
- Beschäftigte während des Entlassungs- / Kündigungsschutzes nach der Elternzeitverordnung bzw. dem Bundeserziehungsgeldgesetz (während der Elternzeit)
- Mitglieder der Personal- und Schwerbehindertenvertretungen
- Frauenvertreterinnen
- Wahlvorstände für Wahlen von Personalvertretungen, Frauenvertreterinnen und Schwerbehindertenvertretungen der Berliner Schule während der Dauer der Tätigkeiten zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl
- Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber bis zum Tag nach Ablauf der Wahl
- Personen, die im Rahmen von Personalausgleichsmaßnahmen von Umsetzungen betroffen waren (für die Dauer von drei Jahren)

5. Verfahren

5.1 Für landesweite Personalausgleichsmaßnahmen wird die Auswahl der Beschäftigten nach dem vor Beginn des Auswahlverfahrens von dem für das Personalmanagement zuständigen Referat festgelegten Stichtag vorgenommen.

5.2 Die/Der Dienststellenleiter/in informiert die Paritätische Kommission rechtzeitig über die erforderlichen Personalausgleichsmaßnahmen und den getroffenen Auswahlbereich.

5.3 Die Festlegung über Art und Umfang der zu bildenden Auswahlgruppen erfolgt vor Beginn des Auswahlverfahrens durch die Dienststellenleiterin bzw. den Dienststellenleiter nach Abstimmung mit der zuständigen Schulaufsicht und den betroffenen Schulleiterinnen und Schulleitern in der Paritätischen Kommission.

Der Paritätischen Kommission werden die zur Beratung notwendigen Unterlagen zur Verfügung gestellt. Hierzu gehören auch die ggf. ausgefüllten Punktbögen und die Beschäftigtenliste der Schule, bei Lehrkräften inklusive der Fächer.

5.4 Bei notwendigen Personalausgleichsmaßnahmen befragt die Schulleitung die Beschäftigten der festgelegten Auswahlgruppe, ob sie freiwillig zur Umsetzung bereit sind. Dazu zählen auch befristete Umsetzungen oder befristete Umsetzungen mit einem Teil der Pflichtstunden/ Arbeitszeit.

5.5 Ab dem vollendeten 60. Lebensjahr sind Umsetzungen nur im Ausnahmefall unter Beteiligung der paritätischen Kommission möglich. Der Punkt 1.4 wird hiervon nicht berührt.

5.6 Eine notwendige Auswahl findet unter Anwendung folgender Auswahlkriterien statt:

a) Das ausgewogene Verhältnis zwischen erfahrenen und weniger erfahrenen Beschäftigten in der Schule ist ein wichtiger pädagogischer und organisatorischer Bestandteil in der Struktur der Schule und muss erhalten bleiben. Die gemischte Altersstruktur verliert durch eine Anrechnung „nur von Kindern“ die Ausgewogenheit bei der Bepunktung.

Um dieses pädagogisch sinnvolle Prinzip beizubehalten, erhalten die Beschäftigten ab Vollendung des 55. Lebensjahres für jedes weitere Lebensjahr einen Punkt (z.B. 55 Jahre= 1 Punkt, 56 Jahre = 2 Punkte, etc.).

b) Kinder im eigenen Haushalt

- Bis zum vollendeten 12. Lebensjahr pro Kind = 10 Punkte
- Vom 13. bis zum 18. Lebensjahr pro Kind = 5 Punkte
- Alleinerziehende mit einem Kind oder mehreren Kindern, das/die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat/haben, zusätzlich = 10 Punkte

maximal jedoch = 35 Punkte

c) Pflegebedürftige Angehörige, die tatsächlich von der/dem Beschäftigten gepflegt werden

- Mit nachgewiesener Pflegebedürftigkeit bis Pflegegrad 2 = 6 Punkte
- Mit nachgewiesener Pflegebedürftigkeit ab Pflegegrad 3 = 12 Punkte

Die Beschäftigten mit der geringsten Punktezahl werden zur Umsetzung vorgesehen.

Soll davon abgewichen werden, kann die Paritätische Kommission den Vorgang erneut beraten. Dabei werden besondere Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen der Beschäftigten zum Erhalt einer ausgewogenen Personalstruktur der betroffenen Schule berücksichtigt.

Die abschließende Entscheidung trifft die/der Dienststellenleiter/in und stellt das Benehmen zu den beabsichtigten Umsetzungen mit den beteiligten Schulleiterinnen und Schulleitern her.

Der/die Dienststellenleiter/in informiert mündlich und schriftlich die zur Umsetzung ausgewählten Beschäftigten. Die mündliche Information erfolgt unverzüglich und bevor die schriftliche Umsetzungsverfügung die betroffene Person erreicht. Die Gründe für die Umsetzung sind den Beschäftigten nachvollziehbar darzulegen und aktenkundig zu machen. Die Beschäftigtenvertretungen erhalten eine Durchschrift der Verfügung.

Nach Beteiligung der Frauenvertreterinnen und ggf. der Schwerbehindertenvertretung erfolgt die Umsetzung mit Schreiben von der Personalstelle.

6. Umsetzungen von Beschäftigten auf eigenen Antrag

Beschäftigte, die wiederholt einen fristgerechten Antrag auf überregionale Umsetzung gestellt haben, werden bevorzugt - insbesondere in Bedarfsregionen - umgesetzt. Hierbei sind z.B. Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gesundheitliche und altersgerechte Belange der Beschäftigten sowie der Personalentwicklung zu berücksichtigen.

Darüber hinaus erfolgt eine Umsetzung spätestens mit Ablauf des zweiten Jahres nach erstmaliger Antragstellung (15. Januar eines jeden Jahres) zum darauffolgenden neuen Schuljahr in die beantragte Region oder in eine der beantragten Regionen - einschließlich des Bereiches der zentral verwalteten und beruflichen Schulen - unter Beachtung von § 7 Abs. 3 Schulgesetz, sofern

- dies jeweils erneut fristgerecht beantragt wird und
 - es an der Zielschule oder an einer anderen Schule der Zielregion entsprechenden Bedarf gibt.
- In besonderen Konfliktfällen unterstützt der Vorstand des Gesamtpersonalrates bzw. der Vorstand des Personalrates der beruflichen und zentral verwalteten Schulen gemeinsam mit dem für das Personalmanagement zuständigen Referat die Konfliktlösung.

Die/der Beschäftigte erhält eine Eingangsbestätigung sowie zeitnah nach Antragsstellung eine Information über die Perspektive der Realisierung ihres/seines Antrages durch die Dienststelle.

7. Inkrafttreten / Geltungsdauer

Diese Dienstvereinbarung gilt für Personalausgleichsmaßnahmen im Zeitraum 01. August 2021 bis 31. Juli 2026. Unabhängig davon gilt die DV weiter bis zum Inkrafttreten einer neuen DV, sofern keine Kündigung erfolgt.

Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende der Laufzeit und anschließend von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

Die unterzeichnenden Parteien treten vor dem Ausspruch der Kündigung mit dem ernststen Willen zur Einigung zusammen.

Unterzeichnet von:

H. Schmidt

Für die Senatsverwaltung für
Bildung, Jugend und Familie-
Abt. I

M. Salchow

Für die Senatsverwaltung für
Bildung, Jugend und Familie-
Abt. IV

M. Leibnitz

Für den Gesamtpersonalrat
bei der Senatsverwaltung für
Bildung Jugend und Familie

V. Göbeler

Für den Personalrat der
Dienstkräfte an beruflichen
und zentral verwalteten Schu-
len

Anmerkung:

Verwaltungsvorschriften über die gleichberechtigte Teilhabe der behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen in der Berliner Verwaltung (VV Integration beh. Menschen) vom 31. August 2006 (SenInn, I A 36 -0561/0020-)

6.3 Ein Wechsel des Arbeitsplatzes oder die Übertragung anderer oder zusätzlicher Aufgaben kann für schwerbehinderte Menschen mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein. Es ist daher stets zu prüfen, ob ihnen eine solche Veränderung unter Berücksichtigung ihrer besonderen Lage zuzumuten ist. Sie sollen daher grundsätzlich nur versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen geboten werden. In allen Fällen sind der schwerbehinderte Mensch und die Schwerbehindertenvertretung schon im Vorfeld umfassend zu informieren und zu hören.



Ablaufplan Mutterschutz

(gültig für alle Beschäftigten der allgemeinbildenden Schulen)



Schwangere/Stillende informiert Schulleitung



Schulleitung

(Stand April 2023)

erlässt:
Beschäftigungsverbot für Schwangere bis zur Vorlage des Untersuchungsergebnisses des AMZ

meldet:
Schwangere zur Untersuchung beim AMZ an (Anlage 3)



AMZ:
AMZ untersucht Schwangere und informiert Schwangere und Schulleitung über das Ergebnis (Arbeitsmedizinische Empfehlung, Anlage 5)



Schulleitung veranlasst Schutzmaßnahmen
ggf. Anpassung des Arbeitsplatzes
ggf. anderer Arbeitsplatz (keine Präsenztätigkeit)
ggf. Umsetzung eines betrieblichen Beschäftigungsverbots, Meldung an die Personalstelle (Anlage 6)
(Hinweis: es besteht für die Schwangere ein Rechtsanspruch auf einen Innendienstesatz ab dem 6. Monat)
erstellt die abschließende Risikobewertung
Schulaufsicht unterstützt Umsetzung der Maßnahmen



beurteilt:
den Arbeitsplatz mit der Schwangeren/Stillenden (auf Wunsch d. Beschäftigten mit der FV, PR, ggf. SbV) und fertigt das „Protokoll zur Risikobewertung“ (Anlage 2) an, die Schwangere nimmt dieses und den Mutterpass mit zum AMZ

informiert:

- **Schulaufsicht**
Meldung einer Schwangerschaft“ (Anlage 1)
- FV, PR, ggf. SchwbV über Schwangerschaft und vereinbart mit der FV einen Termin zur Erstellung des „Protokolls zur Risikobewertung“



Schulaufsicht informiert Personalstelle, Anlage 1 an ZSP

Schulleitung informiert/beteiligt:

- LaGetSi - **aktuelle Formulare**
- Über die Referatsleitung

Frauenvertreterin, Personalrat, ggf. Schwerbehindertenvertretung erhalten das Protokoll für die Risikobewertung im Original (Anlage 2) sowie eine Kopie der Arbeitsmedizinische Empfehlung (Anlage 5a) zur jeweiligen Mitbestimmung, Beteiligung und ggf. Anhörung an den Schutzmaßnahmen. BV senden das Protokoll nach der Beendigung des jeweiligen Beteiligungsverfahrens an die Referatsleitung zurück.

Ablaufplan Mutterschutz

(gültig für alle Beschäftigten
der beruflichen Schulen und OSZ)



Schwangere/Stillende
informiert Schulleitung



Schulleitung

erlässt
ein befristetes Beschäftigungs-
verbot bis zur Vorlage der Un-
tersuchungsergebnisse der GKA
Medical Safety GmbH (GKA)

meldet
die Schwangere bei GKA zur
Untersuchung per E-Mail an
(Anlage 1)

beurteilt
den Arbeitsplatz mit der Schwange-
ren/Stillenden (auf Wunsch d. Be-
schäftigten mit den Beschäftigten-
vertretungen (BV)) und fertigt das
„Protokoll zur Risikobewertung“ (An-
lage 2) an; die Schwangere nimmt
dieses und den Mutterpass mit zur
GKA

informiert

- Schulaufsicht
Meldung einer Schwangerschaft
(Anlage 3)
- BV über Schwangerschaft und ver-
einbart mit der FV einen Termin zur
Erstellung des „Protokolls zur Risiko-
bewertung“

GKA:

- ✓ **untersucht** die Schwangere,
- ✓ **informiert** die Schwangere und die Schulleitung über das Ergebnis
(Arbeitsmedizinische Empfehlung - Anlage 4)

Schulaufsicht informiert Personal-
stelle, Anlage 3 an ZSP

Schulleitung veranlasst Schutzmaßnahmen
ggf. Anpassung des Arbeitsplatzes
ggf. anderer Arbeitsplatz (keine Präsenztätigkeit)
ggf. Umsetzung eines betrieblichen Beschäftigungsverbots, Meldung an
die Personalstelle
(Hinweis: es besteht für die Schwangere ein Rechtsanspruch auf einen
Innendienstplatz ab dem 6. Monat)
Schulaufsicht unterstützt die Umsetzung der Maßnahmen



Schulleitung informiert/beteiligt:

- ✓ LaGetSi - **aktuelle Formulare**
- ✓ Referatsleitung beteiligt:
BV erhalten:
„Protokoll zur Risikobewertung“ (Anlage 2) zur Beteiligung an den Schutzmaß-
nahmen sowie eine Kopie der Arbeitsmedizinischen Empfehlung (Anlage 4) zur
Kenntnisnahme. BV senden das Protokoll nach der Beteiligung an die Schule
zur Archivierung zurück.

IX. Dienstvereinbarungen zum Schutz vor sexueller Belästigung - Was ist zu tun?

Zuständigkeit



I B

Termin



03/2024 - Verhandlungen über DV
12/2024 - Erstellen der Handreichung

Bereitstellungsweg



digital

Indikatoren



- Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz liegt vor
- Handreichung wurde erstellt und den Schulen zur Verfügung gestellt

Checkliste IX für Personalmanagement Schule Frauenförderplan (FFPl)

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen und für Auszubildende
- ist Grundlage für eine diskriminierungsfreie Schulkultur
- gesetzliche Grundlagen:
 - § 12 Landesgleichstellungsgesetz
 - Kapitel 4 Frauenförderplan
 - § 1 Schulgesetz Berlin
 - § 3 (3) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
 - Artikel 1 Grundgesetz

zurück

X. Schutz vor sexueller Belästigung - Was ist zu tun?

Zuständigkeit

Schulleitung, Schulaufsicht, Abteilungsleitung I, Abteilungsleitung IV

Termin

jährlich und anlassbezogen

Bereitstellungsweg

Regelmäßige aktive Information

Indikatoren

- Thematisierung in Dienstbesprechungen bzw. in schulinternen Fortbildungen
- Versenden von themenbezogenen Rundmails, Newslettern und Hinweisen zu Fortbildungen
- Schulleitung sichert Weitergabe entsprechend schulorganisatorischen Gegebenheiten (Aushang, Rundmail o. Ä.)

Checkliste X für Führungskräfte - Frauenförderplan (FFPl)

← zurück

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen und für Auszubildende
- ist Grundlage für eine diskriminierungsfreie Schulkultur
- gesetzliche Grundlagen:
 - § 12 Landesgleichstellungsgesetz
 - Kapitel 4 Frauenförderplan
 - § 1 Schulgesetz Berlin
 - § 3 (3) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
 - Artikel 1 Grundgesetz

Definition

Nach § 3 Abs. 3 AGG liegt eine Belästigung dann vor, wenn unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen „bezwecken oder bewirken“, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Sexuelle Belästigungen stellen ein Dienstvergehen dar.

Präventive Maßnahmen

	Schulleitung etabliert mit der Schulgemeinschaft eine Kultur des Hinschauens.
	Führungskräfte werden in Fortbildungen über das leadership.lab zu diesem Thema sensibilisiert und qualifiziert. Schulinterne Fortbildungen können vereinbart werden.
	Führungskräfte vertreten eine offensive und eindeutige Haltung, dass sie sexuellen Belästigungen bzw. Vorfällen jeglicher Gewalt entgegenwirken. Keine Personen bzw. Personengruppen dürfen an der Schule einer Diskriminierung ausgesetzt sein.
	In Dienstbesprechungen wird das Thema regelmäßig proaktiv behandelt.

Meldung eines Vorfalls

	Jedem Vorfall muss von der Schulleitung nachgegangen werden.
	Die betroffene Person wird durch eine persönliche Beratung innerhalb einer Woche unterstützt.
	Schulleitung sichert der betroffenen Person Vertraulichkeit und Schutz zu.
	Schulleitung führt mit der beschuldigten Person zeitnah ein Gespräch.

Regionale Maßnahmen und Daten



01 Mitte



Regionale Maßnahmen



Bewerbungen und Besetzungen



Altersstruktur und Beschäftigungsumfang



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schulart



Verteilung Frauen und Männer in den jeweiligen Berufsgruppen



Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten



Künftige Fluktuation Lehrkräfte



Künftige Fluktuation weiteres pädagogisches Personal



Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal



Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin



Regionale Maßnahmen und Ziele

Region 01 Mitte

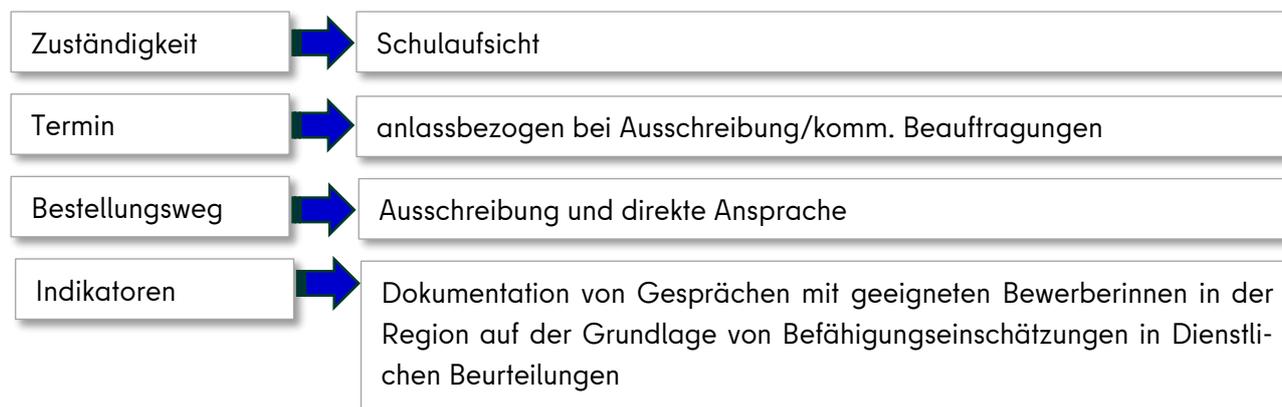


1. Funktionsstellen (Themenkomplex 2)
2. Teilzeitbeschäftigung (Themenkomplex 3)
3. Qualifizierungsangebote (Themenkomplex 3)
4. Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote (Themenkomplex 3)
5. Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung (Themenkomplex 4)

1. Funktionsstellen

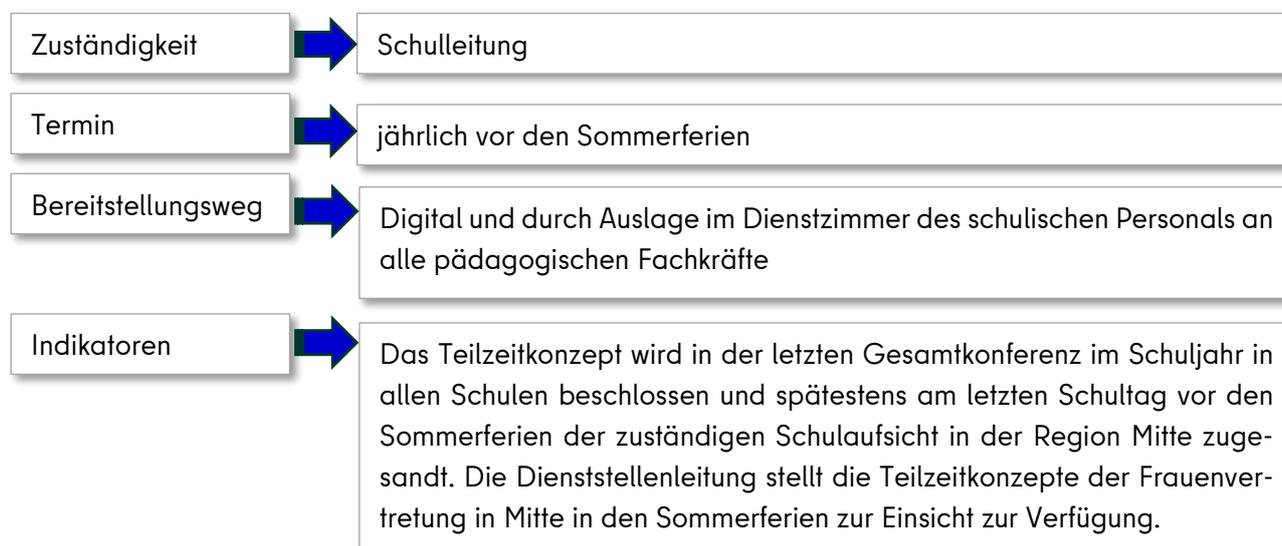
Erhöhung des Anteils von Frauen in folgenden Funktionsbereichen:

1. Fachbereichsleitungen in ISS, GMS und Gymnasien
2. Oberstufenkoordination in Gymnasien
3. Stellvertretende Schulleitungen in Gymnasien



2. Teilzeitbeschäftigung

Alle Schulen in Mitte verfügen über ein aktuelles Teilzeitkonzept.



3. Qualifizierungsangebote

Beibehaltung und Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in den Schulen in Mitte durch Qualifizierungsangebote

Zuständigkeit	➔	Schulaufsicht
Termin	➔	jährlich
Bereitstellungsweg	➔	Ausschreibung und direkte Ansprache
Indikatoren	➔	Die Qualifizierungsreihe für an Führung interessierte weibliche Lehrkräfte findet weiterhin in mehreren Modulen im Laufe eines Schuljahres statt.

4. Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote

Erhöhung der Führungskompetenzen neu ins Amt benannter Schulleiterinnen

Zuständigkeit	➔	Schulaufsicht
Termin	➔	jährlich
Bereitstellungsweg	➔	direkte Ansprache
Indikatoren	➔	Die Fortbildungsreihe „Neu im Amt“ wird fortgesetzt.

5. Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung

Leitungskräfte auf allen Ebenen nehmen ihre Pflicht verantwortungsbewusst wahr, dass in ihrem Verantwortungsbereich Frauen von keiner an Schule beteiligter Person oder Personengruppe einer Diskriminierung ausgesetzt werden. Sie wirken sexuellen Belästigungen und jeglicher Gewalt präventiv und aktiv entgegen.

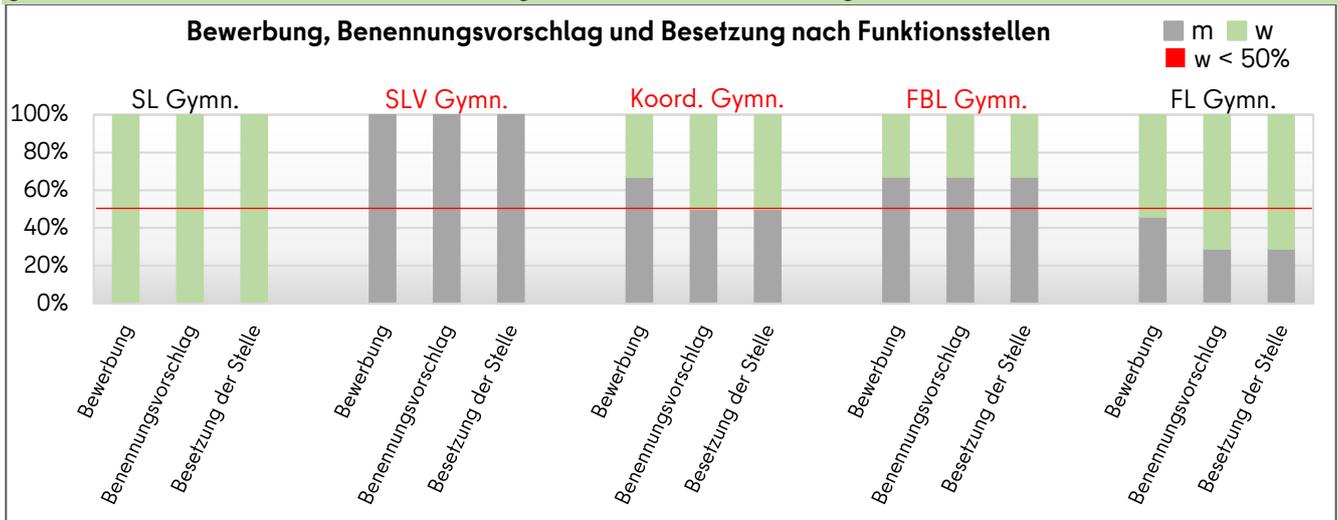
Zuständigkeit	➔	Schulaufsicht, Schulleitung
Termin	➔	jährlich
Bereitstellungsweg	➔	Besprechung des Themas in schulischen Konferenzen und Gremien und digitale Bereitstellung
Indikatoren	➔	Der regionale Handlungsleitfaden „Schutz des pädagogischen und nicht pädagogischen Personals vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ ist in einer Gesamtkonferenz thematisiert worden.

Bewerbungen und Besetzungen - Region Mitte

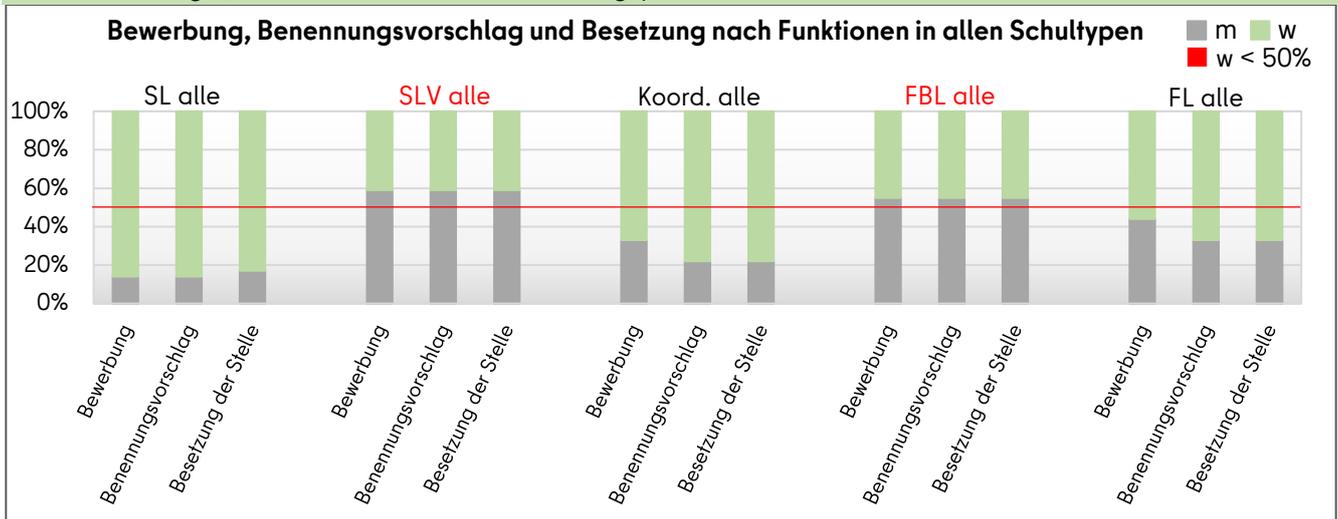


Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungsvorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	SL		3	100		3	100		3	100	2	5	71
	SLV	4	6	60	4	6	60	4	6	60	2	11	85
	Summe	4	9	69	4	9	69	4	9	69	4	16	80
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	SL												
	SLV		1	100		1	100		1	100		1	100
	FL												
	Summe	0	1	100	0	1	100	0	1	100	0	1	100
Integrierte Sekundar- und Gemeinschaftsschule	SL	1		0	1		0	1		0			
	SLV	3		0	3		0	3		0		3	100
	Koordination	2	7	78	1	6	86	1	6	86	1	3	75
	FBL	4	3	43	4	3	43	4	3	43	1	4	80
	FL	2	3	60	2	3	60	2	3	60	5	6	55
	Summe	12	13	52	11	12	52	11	12	52	7	16	70
Gymnasium	SL		3	100		3	100		2	100			
	SLV	2		0	2		0	2		0	2		0
	Koordination	2	1	33	1	1	50	1	1	50			
	FBL	2	1	33	2	1	33	2	1	33		1	100
	FL	6	7	54	2	5	71	2	5	71	1	4	80
	Summe	12	12	50	7	10	59	7	9	56	3	5	63
2.Bildungsweg	SL											1	100
	SLV	1		0	1		0	1		0			
	Koordination												
	FBL		1	100		1	100		1	100			
	FL											1	100
	Summe	1	1	50	1	1	50	1	1	50	0	2	100
Alle Schulen	SL	1	6	86	1	6	86	1	5	83	2	6	75
	SLV	10	7	41	10	7	41	10	7	41	4	15	79
	Koordination	4	8	67	2	7	78	2	7	78	1	3	75
	FBL	6	5	45	6	5	45	6	5	45	1	5	83
	FL	8	10	56	4	8	67	4	8	67	6	11	65
	Summe	29	36	55	23	33	59	23	32	58	14	40	74

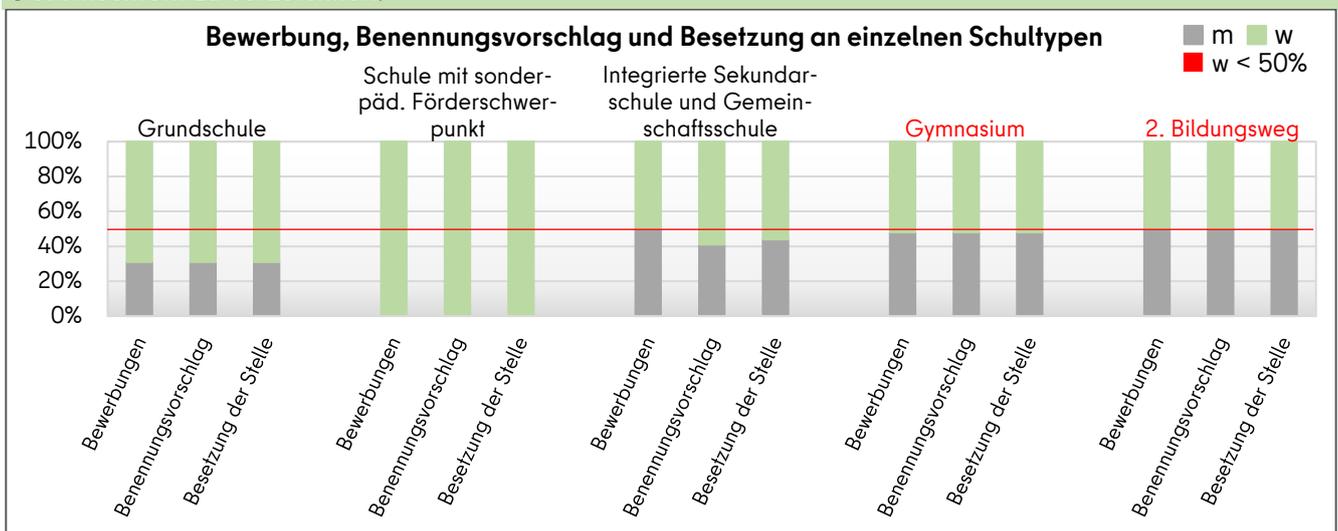
Im aktuellen Erhebungszeitraum wird eine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen an Gymnasien deutlich. Weniger als die Hälfte der sich Bewerbenden sind - mit Ausnahme der Schul- und Fachleitungen - weiblich. Dies betrifft die Bewerbungen als auch die Besetzung der Stellen.



Die folgende Abbildung verdeutlicht, dass sich bezogen auf alle Schultypen insgesamt deutlich mehr Frauen auf Schulleitungs-, Koordinations- und Fachleitungspositionen bewerben.



Betrachtet man die einzelnen Schultypen, so ist zu sehen, dass die Bewerbung von Frauen auf Funktionsstellen an Grundschulen und Schulen mit sonderpädagogischem Schwerpunkt wesentlich höher ist als an den anderen Schultypen. An allen anderen Schulformen ist ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern zu verzeichnen.

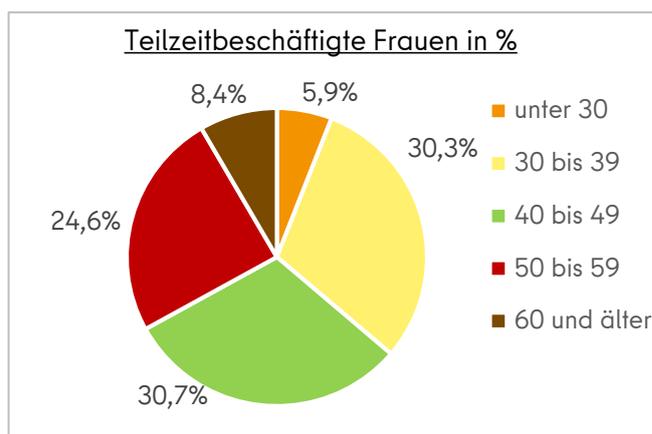
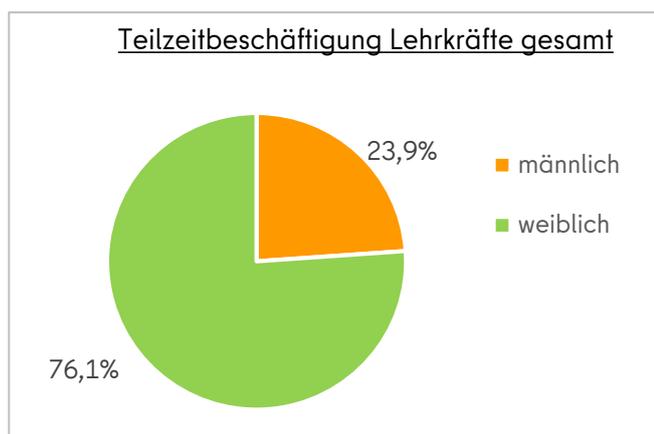
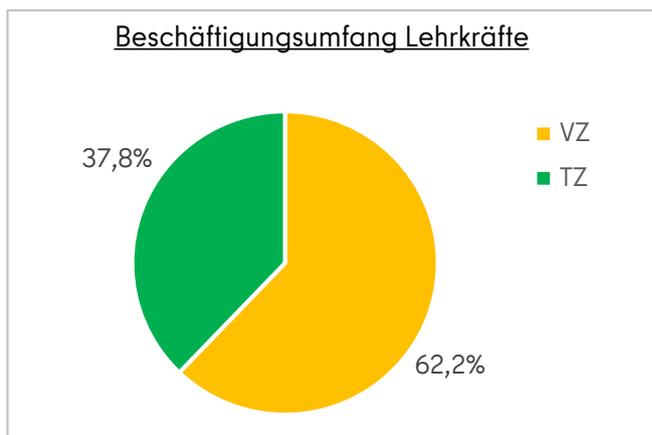
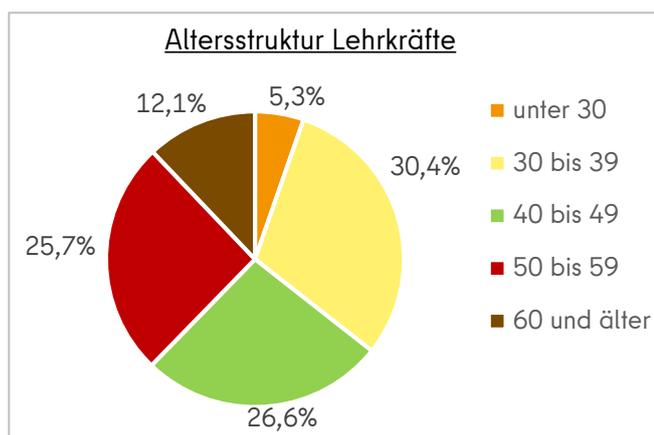


Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte Region 01 Mitte



Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	145	101	69,7	74	46	62,2
30 bis 39 Jahre	831	574	69,1	314	235	74,8
40 bis 49 Jahre	728	492	67,6	322	238	73,9
50 bis 59 Jahre	704	545	77,4	225	191	84,9
60 Jahre und älter	330	246	74,5	83	65	78,3
Lehrkräfte insgesamt	2.738	1.958	71,5	1.018	775	76,1

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF | C 5



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten Region 01 Mitte



Leitungsfunktion	Grundschule			Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Integrierte Sekundarschule / Gemeinschaftsschule		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	32	28	87,5	3	2	66,7	10	6	60,0
Vertretung	29	22	75,9	4	4	100,0	9	3	33,3
Koordination							15	14	93,3
Fachbereichsleitung							22	10	45,5
Fachleitung							34	18	52,9
Qualitätssicherung									
Leitung insgesamt	61	50	82,0	7	6	85,7	90	51	56,7
weitere Lehrkräfte	1.342	1.037	77,3	167	132	79,0	619	390	63,0
Lehrkräfte insgesamt	1.403	1.087	77,5	174	138	79,3	709	441	62,2

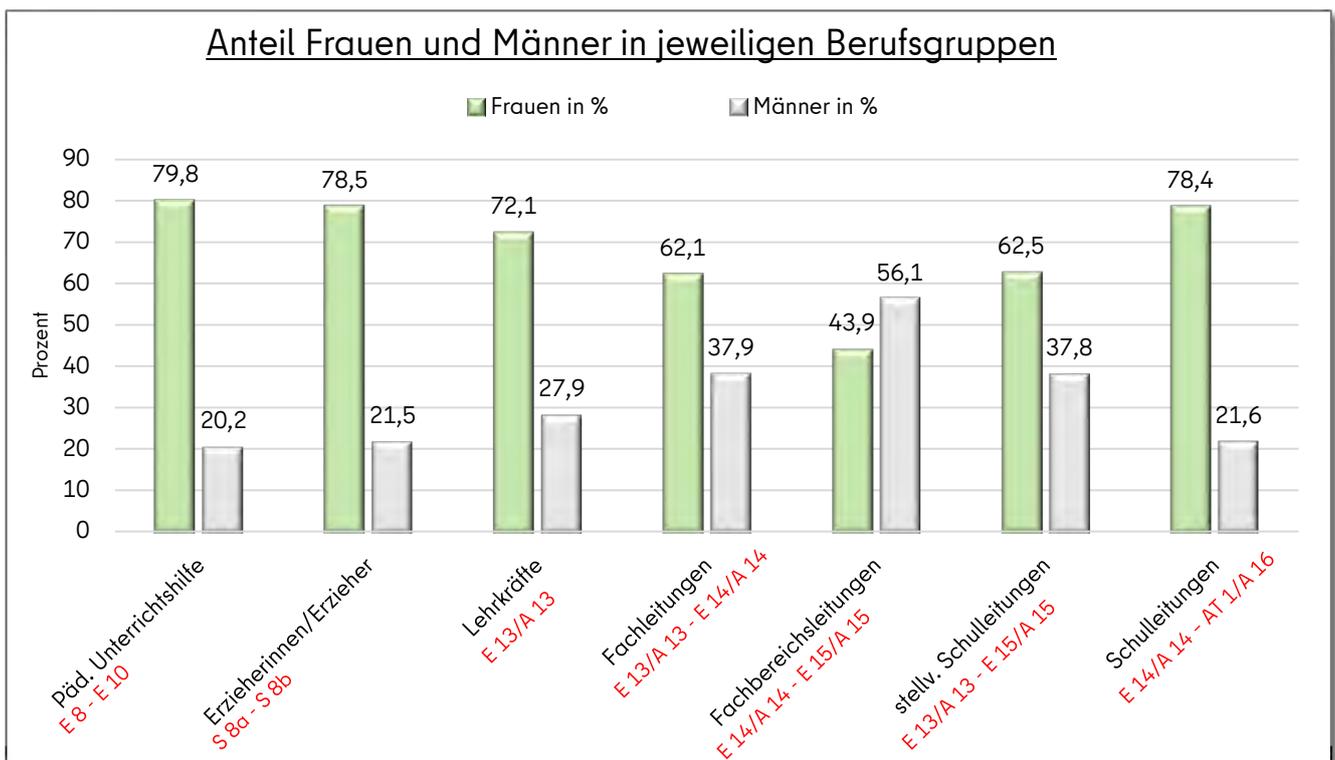
Leitungsfunktion	Gymnasium			Zweiter Bildungsweg			Insgesamt		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	5	3	60,0	1	1	100,0	51	40	78,4
Vertretung	5	1	20,0	1	-	-	48	30	62,5
Koordination	4	3	75,0	1	1	100,0	20	18	90,0
Fachbereichsleitung	15	6	40,0	4	2	50,0	41	18	43,9
Fachleitung	28	19	67,9	4	4	100,0	66	41	62,1
Qualitätssicherung									
Leitung insgesamt	57	32	56,1	11	8	72,7	226	147	65,0
weitere Lehrkräfte	340	228	67,1	44	24	54,5	2.512	1.811	72,1
Lehrkräfte insgesamt	397	260	65,5	55	32	58,2	2.738	1.958	71,5

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Verteilung Frauen und Männer in den jeweiligen Berufsgruppen Region 01 Mitte



	gesamt	Frauen	w in %	Männer	m in %
Päd. Unterrichtshilfen	84	67	79,8	17	20,2
Erzieherinnen/Erzieher	237	186	78,5	51	21,5
Lehrkräfte	2.512	1.811	72,1	701	27,9
Fachleitungen	66	41	62,1	25	37,9
Fachbereichsleitungen	41	18	43,9	23	56,1
stellv. Schulleitungen	48	30	62,5	18	37,8
Schulleitungen	51	40	78,4	11	21,6
gesamt	3.039	2.193	79,8	846	20,2



Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten Region 01 Mitte



	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Alle Schularten	Koordinierende Fachkraft	10	7	70,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	11	9	81,8
	Erzieherin/Erzieher	237	186	78,5
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	11	7	63,6
	Päd. Unterrichtshilfe	84	67	79,8
	Betreuerin/Betreuer	34	24	70,6
	Weiteres päd. Personal	7	6	85,7
	gesamt	394	306	77,7

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Grundschule	Koordinierende Fachkraft	10	7	70,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	11	9	81,8
	Erzieherin/Erzieher	220	173	78,6
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	3	1	33,3
	Päd. Unterrichtshilfe	23	21	91,3
	Betreuerin/Betreuer	4	1	25,0
	Weiteres päd. Personal	2	1	50,0
	gesamt	273	213	78,0

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Schule mit sonder- päd. Förderschwer- punkt	Erzieherin/Erzieher	8	5	62,5
	Päd. Unterrichtshilfe	57	43	75,4
	Betreuerin/Betreuer	30	23	76,7
	gesamt	95	71	74,7

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Integrierte Sekundar- stufe / Gemein- schaftsschule	Erzieherin/Erzieher	9	8	88,9
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	6	4	66,7
	Päd. Unterrichtshilfe	4	3	75,0
	weiteres päd. Personal	5	5	100,0
	gesamt	24	20	83,3

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Gymnasium	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	2	2	100,0
	gesamt	2	2	100,0

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben Region 01 Mitte



Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule	Schulleitung		1	100,0
	gesamt		1	100,0
Schule mit sonderpäd. Förder- schwerpunkt	Stellvertretende Schulleitung		1	100,0
	gesamt		1	100,0
Gymnasium	Schulleitung		1	100,0
	gesamt		1	100,0
Integrierte Sekundarschule / Ge- meinschaftsschule	Fachbereichsleitung		1	100,0
	gesamt		1	100,0
Alle Schularten	insgesamt		4	100,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22-31.10.24, Quelle: I B 1.10

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte Region 01 Mitte

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	-	1	
Schule mit sonderpädagogischem För- derschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	-	-	
Gesamt	Koordinierende Fachkraft	0	1	

Erhebungszeitraum: 01.11.22-31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal

Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang



Region 01 Mitte

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %
Verwaltungsleitung	40	36	90	2	1	50
Schulsekretärin / Schulsekretär / Schreibdienst	76	75	98,68	10	10	100
Handwerks- / Werkstattmeisterin / Handwerks- / Werkstattmeister	6	2	33,33	-	-	-
Vervielfältigerin / Vervielfältiger	1	-	-	-	-	-
gesamt	123	112	91,06	12	11	91,67

Stichtag: 01.01.23, Quelle: 01 | VL

Liebe Kolleg*innen,

mit Erscheinen des neuen Frauenförderplans zeigt sich, bezogen auf die faire Verteilung von Leitungsaufgaben, eine leicht positive Tendenz für die Region Mitte: Seit der letzten Auflage 2021 ist hier der Anteil von Frauen in fast allen Bereichen minimal gestiegen.

Selbst die Position der Fachbereichsleitung (alle Schularten) kommt inzwischen auf einen Frauenanteil von immerhin 43,9 Prozent. Schaut man jedoch genauer hin, sieht man, dass dieser an Integrierten Sekundarschulen gesunken ist (es gibt statt 24 nur noch 22 solcher Stellen, und davon sind statt 12 nur noch 10 von Frauen besetzt).

Der Anteil von Frauen bei den Stellvertretenden Schulleitungen ist als einziger Posten seit 2021 sogar insgesamt gesunken: Von 68,1% (2021) auf 62,5% an allen Schularten zusammengenommen. An ISSen sind nur noch 33,3% (2021: 50%) aller SSL Frauen, an Gymnasien nur noch 20% (2021: 25%).

Wie Sie dem Säulendiagramm „Anteil der Frauen und Männer in den jeweiligen Berufsgruppen“ entnehmen können, sind Funktionsstellen eine nicht zuletzt finanziell attraktive Aufstiegsmöglichkeit, die, je besser besoldet, umso eher von Männern besetzt scheinen. Ausschreibungen müssen allen Beschäftigten gleichermaßen zugänglich gemacht werden, auch und insbesondere Personen in Elternzeit. Die Frauenvertreterin der Region achtet darauf, dass Ausschreibung und Stellenbesetzungsverfahren transparent und fair ablaufen.

Eine Funktionsstelle ist die Fachleitung. An Grundschulen wurde bislang die Arbeit der Fachleitung zwar gemacht, finanziell honoriert jedoch nicht. In meinen Augen eine mittelbare Diskriminierung, da an Grundschulen hauptsächlich Frauen arbeiten, die hier jedoch keine **Karrieremöglichkeit** über das Erreichen einer Funktionsstelle vorfinden, außer, sie gehen gleich in die (stellvertretende) Schulleitung. Dies wird sich hoffentlich bald ändern: Im neuen Haushaltsentwurf wurde festgeschrieben, dass ab dem kommenden Schuljahr pro Grundschule eine Fachleitungsstelle installiert werden soll. Für das Folgejahr ist eine zweite Stelle pro Schule angedacht. Der Entwurf ist noch nicht durch das Abgeordnetenhaus, es bleibt also viel zu tun.

Wer wird, zum Beispiel in Stellenausschreibungen, aber auch bei Raumbezeichnungen, mit benannt und also mitgemeint? Die Gemeinsame Geschäftsordnung GGO für die Berliner Verwaltung (übrigens von 2011) ist hier sehr klar:

Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist zu beachten. Dies soll primär durch geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen und, wo dies nicht möglich ist, durch die Ausschreibung der jeweils weiblichen und männlichen Form geschehen.

(<https://www.berlin.de/sen/inneres/buerger-und-staat/verfassungs-und-verwaltungsrecht/geschaeftsordnung-der-berliner-verwaltung/ggo-i/artikel.30098.php>,
zuletzt abgerufen am 13.10.2023, 17:24 Uhr)

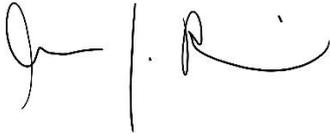


Der Frauenförderplan bringt es für die tägliche Arbeit an der Schule auf den Punkt: **Gendergerechte Sprache** ist kein Zusatz, der Anwendung findet, wenn sonst nichts zu tun ist. Sondern eine Voraussetzung für fairen Umgang miteinander. Ich berate Sie gerne.

Ein aktuelles Thema an den Schulen, auch durch die bisherige Personalpolitik, bleibt **Teilzeit und Vereinbarkeit**. Menschen mit Familie brauchen Planungssicherheit. Hier kann die Behörde einen wichtigen Schritt auf die aktuellen und künftigen Beschäftigten zugehen, indem die Unterstützung von Vereinbarkeit verpflichtend wird. Mit dem Erscheinen des vorliegenden Frauenförderplans muss jede Schule ein Teilzeitkonzept vorlegen, aus dem klar hervorgeht, welche Aufgaben teilbar sind und welche nicht. Dieses Konzept wird in der Gesamtkonferenz beschlossen. So erhöht sich die Chance, dass es nicht auf Verhandlungsgeschick oder Gewohnheit ankommt, wer den günstigeren Stundenplan hat. Viele Schulen sind hier bereits auf dem Weg oder haben bereits ein Konzept entwickelt. So können Schulen bei der Gewinnung von Beschäftigten mit kleinen Kindern und/oder pflegebedürftigen nahen Angehörigen ihre Attraktivität steigern. Auch hier berate ich gerne, beispielsweise mit Best-Practice-Beispielen.

Machen Sie den Frauenförderplan an Ihrer Schule bekannt - nutzen Sie seine Instrumente!

Herzlich,



Annejule Richter

Frauenvertreterin der allgemeinbildenden Schulen in Mitte



Regionale Maßnahmen und Daten



02 Friedrichshain-Kreuzberg

← zurück

Regionale Maßnahmen



Bewerbungen und Besetzungen



Altersstruktur und Beschäftigungsumfang



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schulart



Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten



Künftige Fluktuation Lehrkräfte



Künftige Fluktuation weiteres pädagogisches Personal



Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal



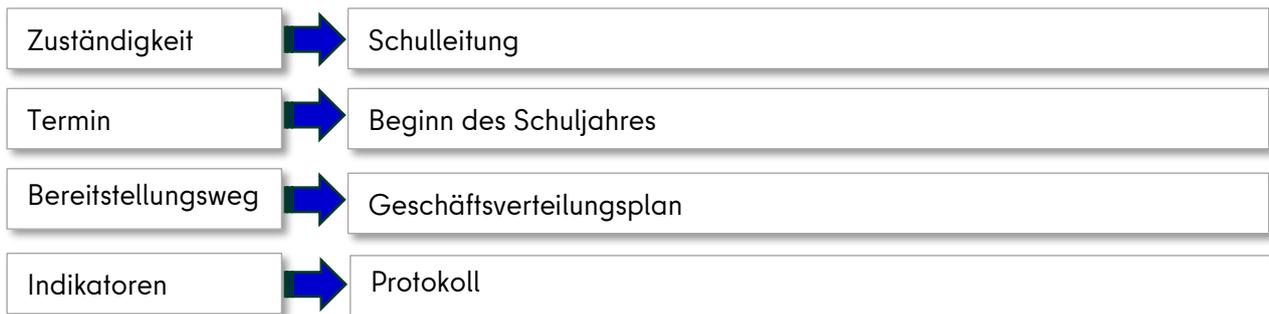
Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin



1. Grundsätze des Führungshandelns 
2. Beruflicher Aufstieg 
3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf 
4. Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt 
5. Gesundheitsförderung 

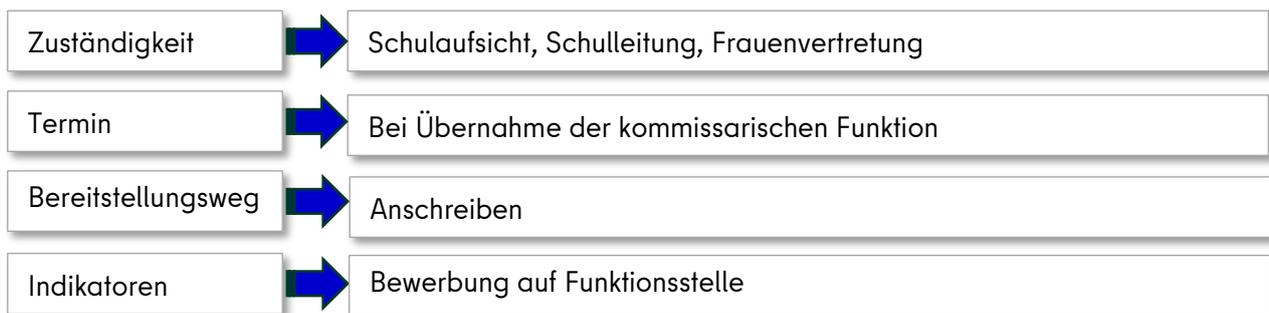
1. Grundsätze des Führungshandelns

- Die aktive Einbeziehung von Frauen in karrierefördernde Aufgabenbereiche wird in den Geschäftsverteilungsplänen verdeutlicht. Diese werden zeitnah erstellt und an die Frauenvertretung über die Schulaufsicht weitergeleitet.
- Die Beschlüsse der Schule zur Realisierung des Maßnahmenkataloges werden protokolliert und der Frauenvertretung zur Verfügung gestellt (Protokolle).



2. Beruflicher Aufstieg

- Für Kolleginnen und Kollegen, die ohne Vorerfahrung kommissarisch Funktionen übernehmen, erfolgt ein Unterstützungsangebot.
- Die Befähigungseinschätzung im Rahmen einer dienstlichen Beurteilung ist u.a. als Instrument der aktiven Frauenförderung zu beachten.



3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Zu den Beschlüssen, die die Gesamtkonferenzen bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie treffen, gehören auch eine verlässliche Jahresterminplanung, die Festlegung des grundsätzlichen zeitlichen Umfangs von Konferenzen sowie die Festlegung der Anzahl zusätzlicher informierender Dienstberatungen, die möglichst gering gehalten werden soll.
- Zur Bemessung auch der außerunterrichtlichen Tätigkeiten von Teilzeitbeschäftigten werden Teilzeitkonzepte erstellt. Diese werden in den Gesamtkonferenzen beschlossen der Frauenvertretung zur Verfügung gestellt.

Zuständigkeit	➡	Schulaufsicht, Schulleitung, Frauenvertretung
Termin	➡	Beginn des Schuljahres
Bereitstellungsweg	➡	Teilzeitkonzept, Jahresplanung
Indikatoren	➡	Teilzeitkonzept liegt der Frauenvertretung vor

4. Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt

- Die aufgeführten Maßnahmen gelten auch für verbale Attacken von Schülerinnen und Schülern sowie Eltern gegenüber Lehrkräften.

Zuständigkeit	➡	Schulleitung
Termin	➡	Laufend bei Vorfällen
Bereitstellungsweg	➡	Frauenförderplan
Indikatoren	➡	Beschwerden bei der Frauenvertretung bei Nichterfüllung

5. Gesundheitsförderung

- Alle Schulleitungen, die dies wünschen, werden zum BEM-Verfahren geschult.
- Soweit möglich, werden in den Schulen Ruheräume und individuelle Arbeitsplätze für das gesamte Personal eingerichtet. Dabei ist auf die Schaffung von guten Arbeitsbedingungen und Rückzugsmöglichkeiten zu achten. Dies gilt für Lehrerinnen und Lehrer, Erzieherinnen und Erzieher, weiteres pädagogisches Personal sowie das Verwaltungspersonal. Die Umsetzung wird Thema der Schulbegehungen sein.

Zuständigkeit	➡	Schulaufsicht, Schulleitung, Gesundheitskoordinator*in
Termin	➡	jährlich
Bereitstellungsweg	➡	Anschreiben an Schulleitung
Indikatoren	➡	Darstellung im Protokoll der Schulbegehung

Bewerbungen und Besetzungen - Region Friedrichshain-Kreuzberg

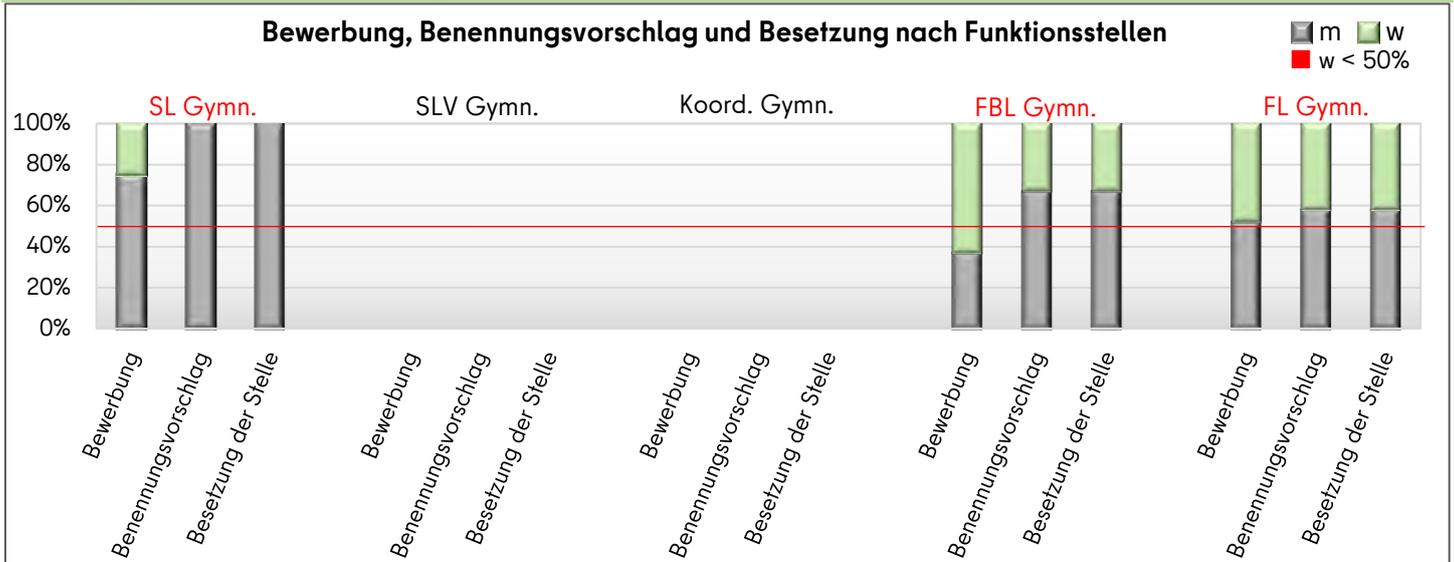
Zahlen und grafische Darstellungen



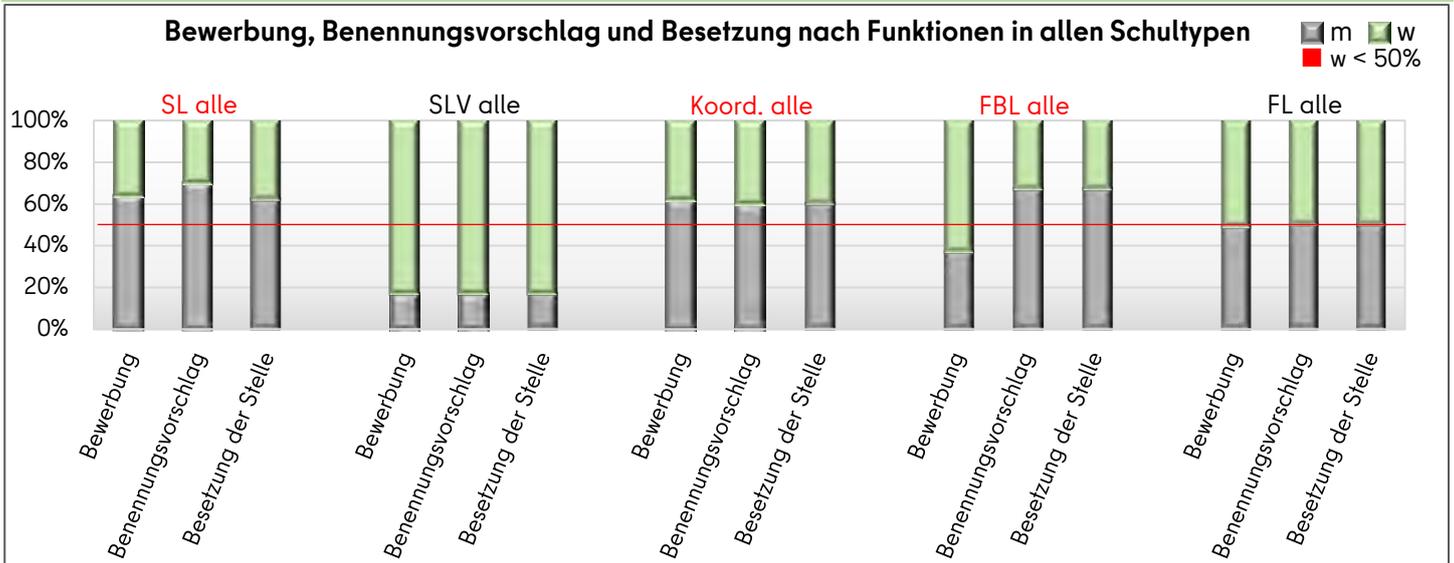
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs- vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	2	2	50	1	2	67	1	2	67		1	100
	Stellv. Schulleitung		4	100		4	100		4	100	2		0
	Summe	2	6	75	1	6	86	1	6	86	2	1	33
Schule mit son- derpädagogi- schem Förder- schwerpunkt	Schulleitung	1		0	1		0	1		0			
	Stellv. Schulleitung	1		0	1		0	1		0	1	1	50
	Fachleitung												
	Summe	2	0	0	2	0	0	2	0	0			50
Integrierte Sekundar- und Gemeinschafts- schule	Schulleitung	3	2	40	3	1	25	2	1	33	1	3	75
	Stellv. Schulleitung		1	100		1	100		1	100		2	100
	Koordination	5	3	38	3	2	40	3	2	40	1		0
	Fachbereichsleitung											2	100
	Fachleitung	3	5	63	3	5	63	3	5	63	3	3	50
	Summe	11	11	50	9	9	50	8	9	53	5	10	67
Gymnasium	Schulleitung	3	1	25	2		0	1		0			
	Stellv. Schulleitung										1	1	50
	Koordination										1		0
	Fachbereichsleitung	3	5	63	2	1	33	2	1	33			
	Fachleitung	15	14	48	7	5	42	7	5	42	3	1	25
	Summe	21	20	49	11	6	35	10	6	38	5	2	29
Alle Schulen	Schulleitung	9	5	36	7	3	30	5	3	38	1	4	80
	Stellv. Schulleitung	1	5	83	1	5	83	1	5	83	4	4	50
	Koordination	5	3	38	3	2	40	3	2	40	2	0	0
	Fachbereichsleitung	3	5	63	2	1	33	2	1	33	0	2	100
	Fachleitung	18	19	51	10	10	50	10	10	50	6	4	40
	Summe	36	37	51	23	21	48	21	21	50	13	14	52

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08

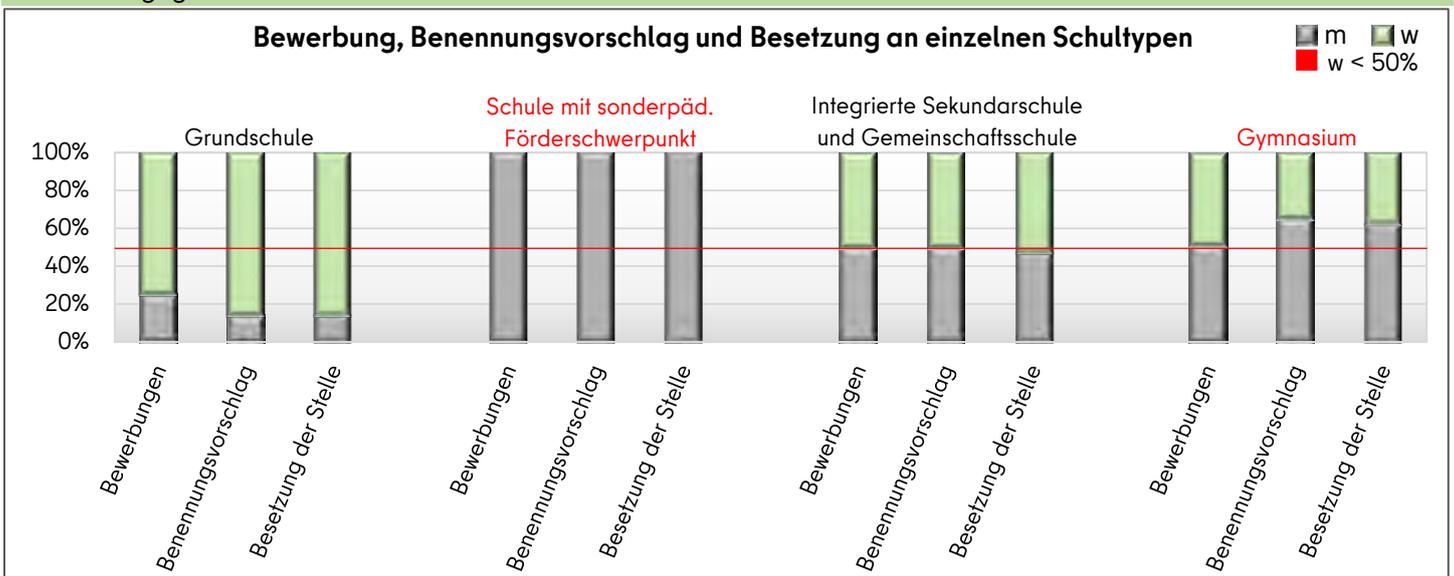
Im aktuellen Erhebungszeitraum wird eine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen an Gymnasien sehr deutlich. Weniger als die Hälfte der sich Bewerbenden sind - mit Ausnahme der Fachbereichsleitungen - weiblich. Dies betrifft die Bewerbungen als auch die Besetzung der Stellen.



Die folgende Abbildung verdeutlicht, dass sich bezogen auf alle Schultypen insgesamt deutlich mehr Frauen auf stellvertretende Schulleitungs-, Fach- sowie Fachbereichsleitungspositionen bewerben.



Betrachtet man die einzelnen Schultypen, so ist zu sehen, dass die Bewerbung von Frauen auf Funktionsstellen an Grundschulen wesentlich höher ist als an den anderen Schultypen. Schulen mit sonderpädagogischem Schwerpunkt und Gymnasien weisen eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen auf. An integrierten Sekundar- und Gemeinschaftsschulen ist ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern zu verzeichnen.

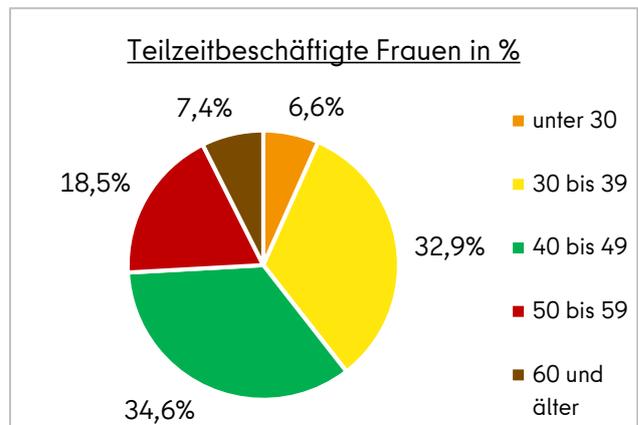
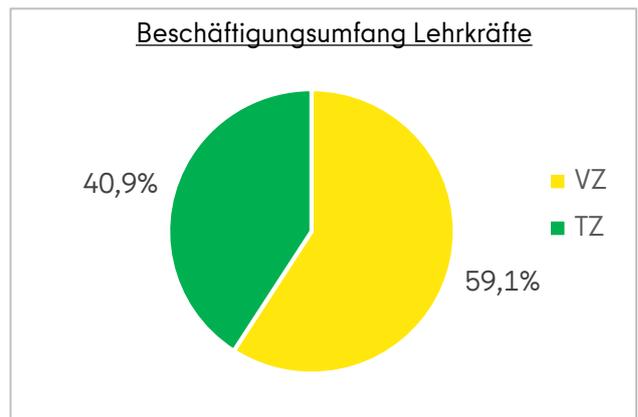
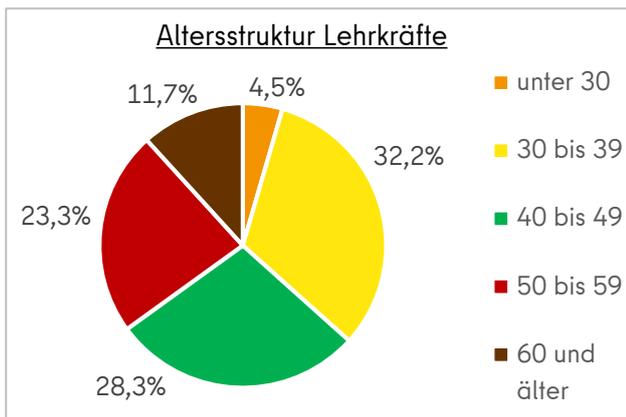


Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte Region 02 Friedrichshain-Kreuzberg



Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	112	84	75,0	67	53	79,1
30 bis 39 Jahre	807	553	68,5	352	263	74,7
40 bis 49 Jahre	709	507	71,5	349	277	79,4
50 bis 59 Jahre	584	443	75,9	186	148	79,6
60 Jahre und älter	293	211	72,0	70	59	84,3
Lehrkräfte insgesamt	2.505	1.798	71,8	1.024	800	78,1

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF | C 5



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten Region 02 Friedrichshain-Kreuzberg



Leitungsfunktion	Grundschule			Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Integrierte Sekundar- schule/ Gemeinschafts- schule		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	27	16	59,3	2	2	100,0	9	4	44,4
Vertretung	27	20	74,1	5	5	40,0	11	7	63,6
Koordination				1	-	0,0	9	6	66,7
Fachbereichsleitung							15	10	66,7
Fachleitung				2	2	100,0	22	15	68,2
Qualitätssicherung							1	0	0,0
Leitung insgesamt	54	36	66,7	10	6	60,0	67	42	62,7
weitere Lehrkräfte	1.139	941	82,6	141	113	80,1	653	407	62,3
Lehrkräfte insge- samt	1.193	977	81,9	151	119	78,8	720	449	62,4

Leitungsfunktion	Gymnasium			Zweiter Bildungsweg			Insgesamt		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	7	6	85,7				45	28	62,2
Vertretung	7	3	42,9				50	32	64,0
Koordination	8	5	62,5				18	11	61,1
Fachbereichsleitung	19	8	42,1				34	18	52,9
Fachleitung	44	24	54,5				68	41	60,3
Qualitätssicherung							1	-	0,0
Leitung insgesamt	85	46	54,1				226	147	65,0
weitere Lehrkräfte	356	207	58,1				2.512	1.811	72,1
Lehrkräfte insge- samt	441	253	57,4				2.738	1.958	71,5

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten Region 02 Friedrichshain-Kreuzberg



	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Alle Schularten	Koordinierende Fachkraft	21	13	61,9
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	37	29	78,4
	Erzieherin/Erzieher	492	362	73,6
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	4	-	-
	Päd. Unterrichtshilfe	54	42	77,8
	Betreuerin/Betreuer	42	34	81,0
	gesamt	650	480	73,8
Grundschule	Koordinierende Fachkraft	16	9	56,3
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	29	23	79,3
	Erzieherin/Erzieher	415	307	74,0
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	1	-	-
	Päd. Unterrichtshilfe	7	6	85,7
	Betreuerin/Betreuer	6	6	100,0
	gesamt	474	351	74,1
Schule mit sonder- päd. Förderschwer- punkt	Koordinierende Fachkraft	3	3	100,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	5	5	100,0
	Erzieherin/Erzieher	41	32	78,0
	Päd. Unterrichtshilfe	41	33	80,5
	Betreuerin/Betreuer	33	26	78,8
	gesamt	123	99	80,5
Integrierte Sekundar- stufe / Gemein- schaftsschule	Koordinierende Fachkraft	2	1	50,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	3	1	33,3
	Erzieherin/Erzieher	36	23	63,9
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	3	-	-
	Päd. Unterrichtshilfe	6	3	50,0
	Betreuerin/Betreuer	3	2	66,7
	gesamt	53	30	56,6

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben Region 02 Friedrichshain-Kreuzberg



Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	1	3	75,0
	Stellvertretende Schulleitung	1		0,0
	gesamt	2	3	60,0
Gymnasium	Fachbereichsleitung	1		0,0
	gesamt	1		0,0
Alle Schularten	insgesamt	3	3	50,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte Region 02 Friedrichshain-Kreuzberg

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	1	2	66,7
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	-	-	0,0
Gesamt	Koordinierende Fachkraft	1	2	66,7

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal

Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang



Region 02 Friedrichshain-Kreuzberg

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %
Verwaltungsleitung	30	24	80,0	4	4	13,33
Schulsekretärin/Schulsekretär/ Schreibdienst	69	68	98,55	47	46	97,9
Handwerks-/Werkstattmeisterin/ Handwerks- /Werkstattmeister Tierpfleger	7	2	28,6	0	0	0,0
Vervielfältigerin/Vervielfältiger	1	1	100,0	0	0	0,0
gesamt	107	95	88,78	51	50	98,04

Stichtag: 01.01.23, Quelle: SenBJF 02 | Vw 1.4

Liebe Kolleg*innen,

einer der Schwerpunkte meiner Arbeit als Frauenvertreterin ist die Unterstützung der Kolleg*innen, Beruf und Familie gut miteinander vereinbaren zu können.

Teilzeit ist eine Möglichkeit, um genau dies zu tun. Häufig reduziert sich die Arbeitszeit jedoch nicht in gleicher Höhe wie die Gehaltskürzung und bei unteilbaren Aufgaben besteht Unklarheit, wie damit umzugehen ist. Mit dem Erscheinen des neuen Frauenförderplans muss jede Schule ein Teilzeitkonzept vorlegen, aus dem klar hervorgeht, welche Aufgaben teilbar sind und welche nicht. Dieses Konzept wird in der Gesamtkonferenz beschlossen.

So erhöht sich die Chance, dass es nicht auf Verhandlungsgeschick oder Gewohnheit ankommt, wer den günstigeren Stundenplan hat. Viele Schulen sind hier auf dem Weg oder haben bereits ein Konzept entwickelt. Damit können Schulen bei der Gewinnung von Beschäftigten mit kleinen Kindern und/oder pflegebedürftigen nahen Angehörigen ihre Attraktivität steigern.

Ein weiterer wichtiger Punkt sind die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung. Hier ist die Region Friedrichshain-Kreuzberg auf einem guten Weg, doch auch hier sind prozentual weniger Frauen in Führungspositionen als Männer. An den Schulen sind 71,8 Prozent der Lehrkräfte weiblich, die Quote von Frauen bei den Funktionsstellen liegt aber nur bei 65 Prozent. Und 73,3 Prozent des weiteren pädagogischen Personals sind weiblich, hier gibt es einzig die Führungsposition Koordinierende Fachkraft und dort liegt die Quote von Frauen bei 61,9 Prozent.

Die Besetzung der Funktionsstellen verdient also besonderes Augenmerk und die Stärkung der Kolleginnen, die sich auf diese Stellen bewerben, ist deshalb ein weiterer wichtiger Teil meiner Aufgaben.

Sexuelle Belästigung ist im Bereich aller Beschäftigtengruppen in unserer Region ein äußerst seltenes Thema. Gewalt insgesamt kommt aber leider immer wieder vor. Kolleginnen und Kollegen sind verbalen und auch körperlichen Attacken seitens der Schüler- und Elternschaft ausgeliefert. Davon Betroffene brauchen jegliche Unterstützung von Schulleitung, der Schulaufsicht sowie den Beschäftigtenvertretungen.

Der vorliegende Frauenförderplan bietet zahlreiche Möglichkeiten, Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern und zu fordern, aber auch dafür zu sorgen, dass dies unter optimalen Bedingungen erfolgen kann.

Ich bedanke mich an dieser Stelle bei der Referatsleiterin und den Kolleginnen und Kollegen der Schulaufsicht für die aufgeschlossene und zielorientierte Zusammenarbeit, wenn es um Frauenförderung geht.

Ich wünsche mir von allen Verantwortlichen weiterhin viel Engagement bei der Umsetzung des Frauenförderplans und uns allen viel Erfolg!

Tanja Sallach

(Frauenvertreterin der Region Friedrichshain-Kreuzberg)



Regionale Maßnahmen und Daten



03 Pankow



Regionale Maßnahmen



Bewerbungen und Besetzungen



Altersstruktur und Beschäftigungsumfang



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schulart



Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten



Künftige Fluktuation Lehrkräfte



Künftige Fluktuation weiteres pädagogisches Personal



Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal



Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin



Regionale Maßnahmen

Region 03 Pankow



1. Grundsätze des Führungshandelns 
2. Wiedereinstieg in den Beruf 
3. Stellenbesetzungsverfahren 
4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf 

1. Grundsätze des Führungshandelns

- Um feste Ansprechpartnerinnen aus dem Kolleginnenkreis der Schule für die Frauenvertreterin zu haben, wählt jede Schule analog zum Bundesgleichstellungsgesetz eine Kontaktfrau, welche im Geschäftsverteilungsplan aufgeführt wird (verantwortlich: Schulleitung).
- Die Frauenvertreterin informiert die Kontaktfrauen der Schule über die Maßnahmen des FFPI und deren Umsetzungsmöglichkeiten. Für das jährliche Treffen des Netzwerks der Kontaktfrauen wird ab 12 Uhr Dienstbefreiung gewährt (verantwortlich: Frauenvertreterin).

Zuständigkeit



Schulleitung/ Frauenvertreterin

Termin



Geschäftsverteilungsplan der Schule - jährlich

Bereitstellungsweg



Geschäftsverteilungsplan

Indikatoren



Geschäftsverteilungsplan

2. Wiedereinstieg in den Beruf

- Alle Beschäftigten, die nach längstens 12 Monaten aus der Elternzeit zurückkehren, verbleiben an ihrer Stammschule, sofern sie dies wünschen (verantwortlich: Schulleitung, Schulaufsicht, Beschäftigte).

Zuständigkeit



Schulleitung in Rücksprache mit der Kollegin

Termin



individuell

Bereitstellungsweg



In Rücksprache mit der Schulleitung

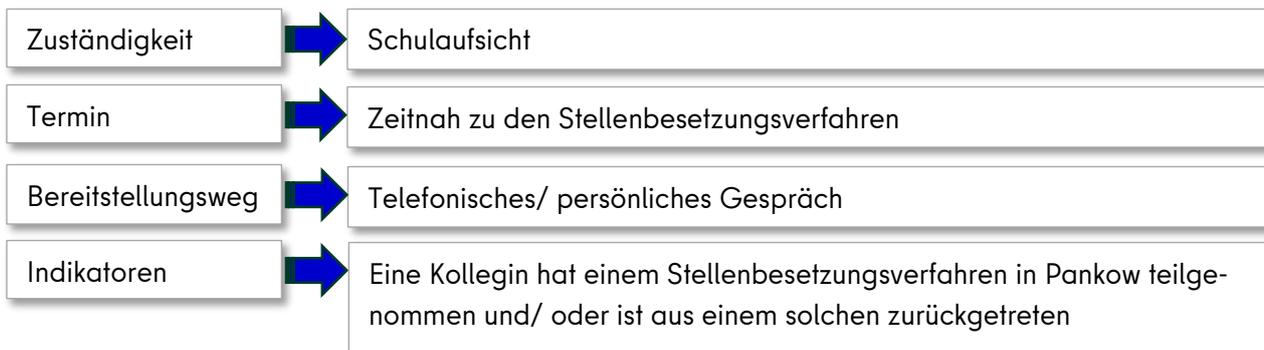
Indikatoren



12 Monate Elternzeit

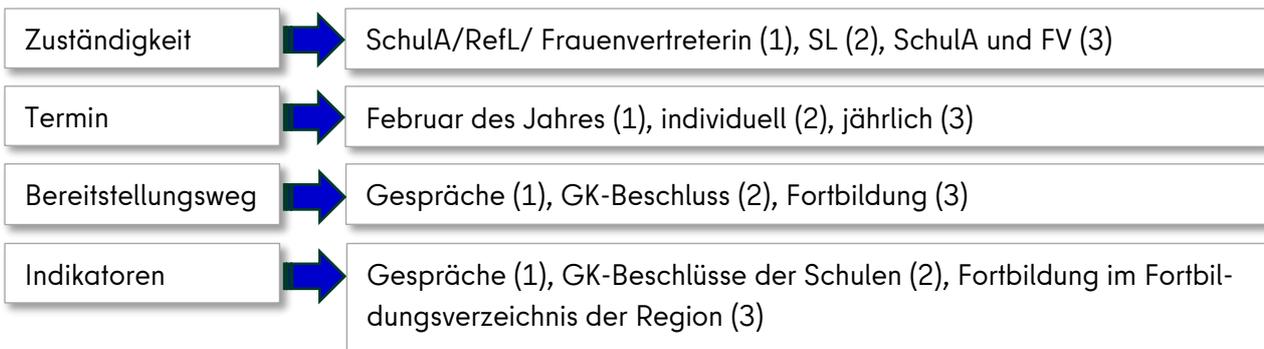
3. Stellenbesetzungsverfahren

- Im Feedbackgespräch werden den nicht ausgewählten Bewerberinnen entsprechend dem dokumentierten Ergebnis Perspektiven der Entwicklung aufgezeigt (verantwortlich: Schulaufsicht).
- Kolleginnen, die ihre Bewerbung für ein Auswahlverfahren zurückziehen, erhalten ein Gesprächsangebot zu Entwicklungsmöglichkeiten oder alternativen Stellenangeboten (verantwortlich: Schulaufsicht).



4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Über Umsetzungen von Beschäftigten mit Kindern wird in einer Runde der Schulaufsicht im Beisein der Frauenvertreterin vorgezogen beraten (Februar des jeweiligen Schuljahres), um familienfreundliche Rahmenbedingungen nach §10(1) LGG für die Kolleginnen und Kollegen zu gewährleisten. Die Kriterien des Fahrwegs und der Teilzeit spielen dabei eine gewichtige Rolle (verantwortlich: Schulaufsicht, Frauenvertreterin).
- Die jeweiligen Grundsatzbeschlüsse des aktuellen Schuljahres zu den Themen Teilzeit und sowie solchen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind der Frauenvertreterin zur Beteiligung vorzulegen (Schulleitung).
- Jährlich wird eine Fortbildung zum Thema „Frauen in Leitung“ angeboten (verantwortlich: Schulaufsicht und Frauenvertreterin).



Bewerbungen und Besetzungen - Region Pankow

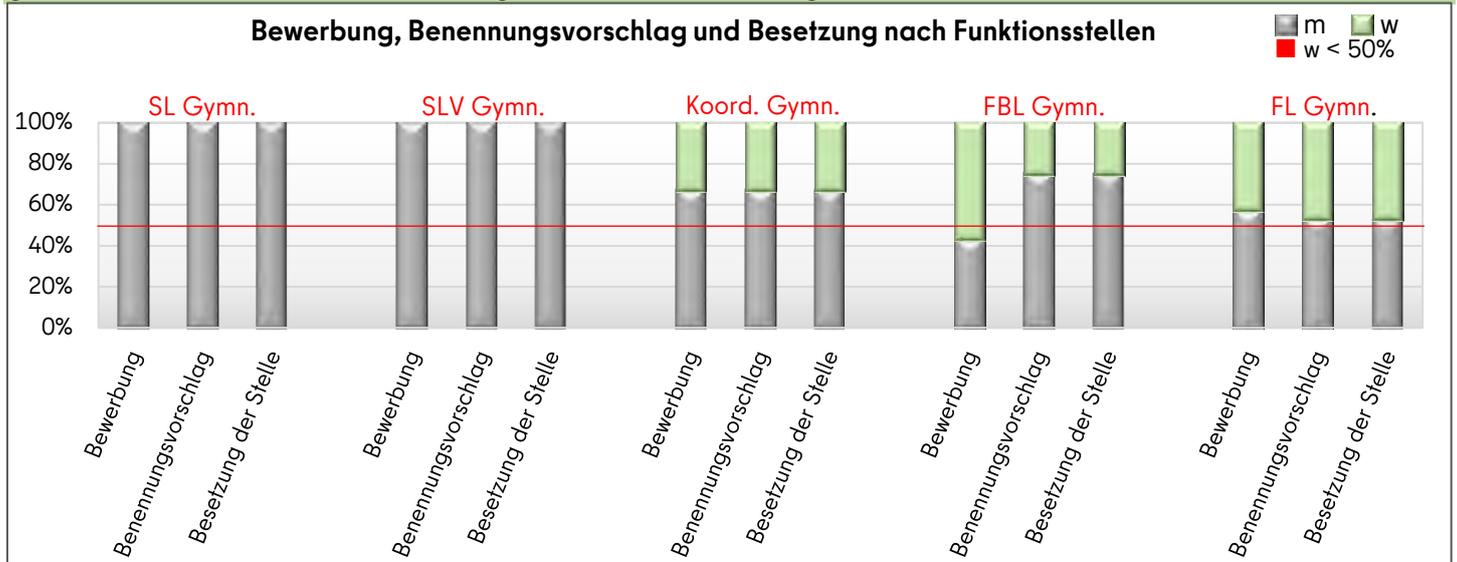
Zahlen und grafische Darstellungen



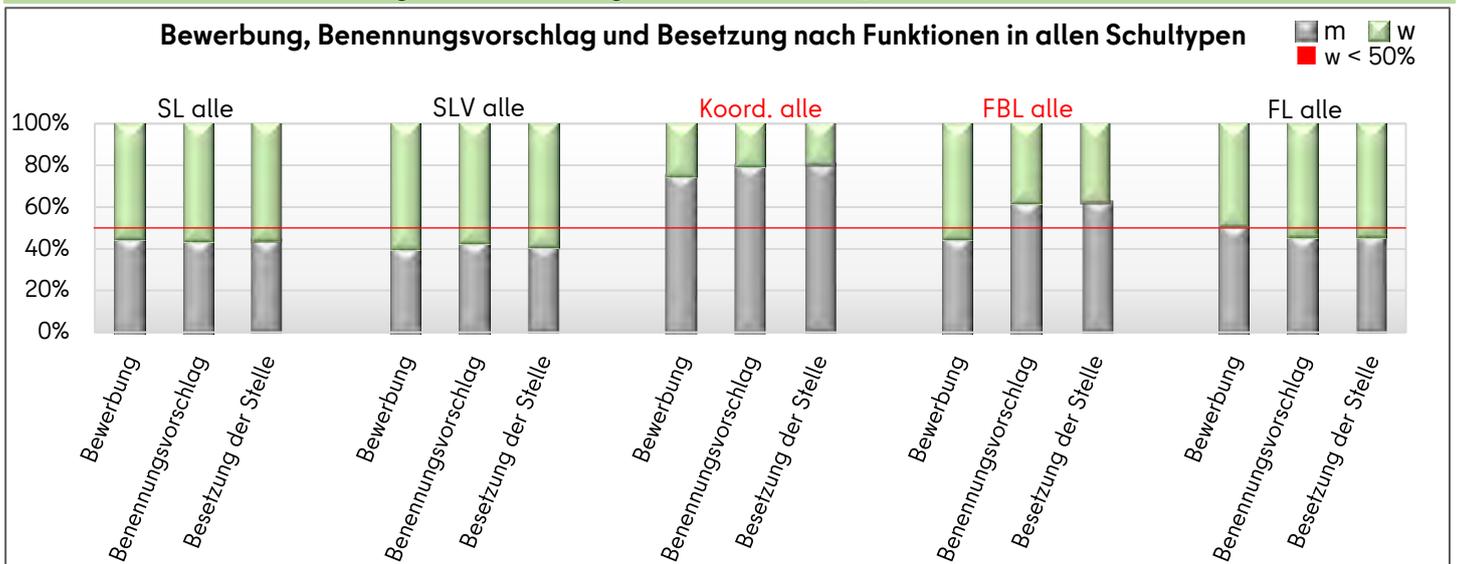
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs- vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	6	9	60	5	8	62	5	8	62	1	2	67
	Stellv. Schulleitung	7	16	70	7	14	67	7	14	67	4	7	64
	Summe	13	25	66	12	22	65	12	22	65	5	9	64
Schule mit son- derpädagogi- schem Förder- schwerpunkt	Schulleitung										1		0
	Stellv. Schulleitung										1	1	50
	Fachleitung												
	Summe	0	0								2	1	33
Integrierte Sekundar- und Gemeinschafts- schule	Schulleitung		2	100		2	100		2	100		1	100
	Stellv. Schulleitung		2	100		2	100		2	100	1		0
	Koordination	2		0	2		0	2		0	2	2	50
	Fachbereichsleitung	2	2	50	2	2	50	2	2	50	4	1	20
	Fachleitung	3	6	67	3	6	67	3	6	67	1	3	75
	Summe	7	12	63	7	12	63	7	12	63	8	7	47
Gymnasium	Schulleitung	3		0	3		0	3		0			
	Stellv. Schulleitung	5		0	5		0	4		0			
	Koordination	4	2	33	2	1	33	2	1	33	1		0
	Fachbereichsleitung	3	4	57	3	1	25	3	1	25	2	1	33
	Fachleitung	17	13	43	10	9	47	10	9	47	4	4	50
	Summe	32	19	37	23	11	32	22	11	33	7	5	42
Alle Schulen	Schulleitung	9	11	55	8	10	56	8	10	56	2	3	60
	Stellv. Schulleitung	12	18	60	12	16	57	11	16	59	6	8	57
	Koordination	6	2	25	4	1	20	4	1	20	3	2	40
	Fachbereichsleitung	5	6	55	5	3	38	5	3	38	6	2	25
	Fachleitung	20	19	49	13	15	54	13	15	54	5	7	58
	Summe	52	56	52	42	45	52	41	45	52	22	22	50

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08

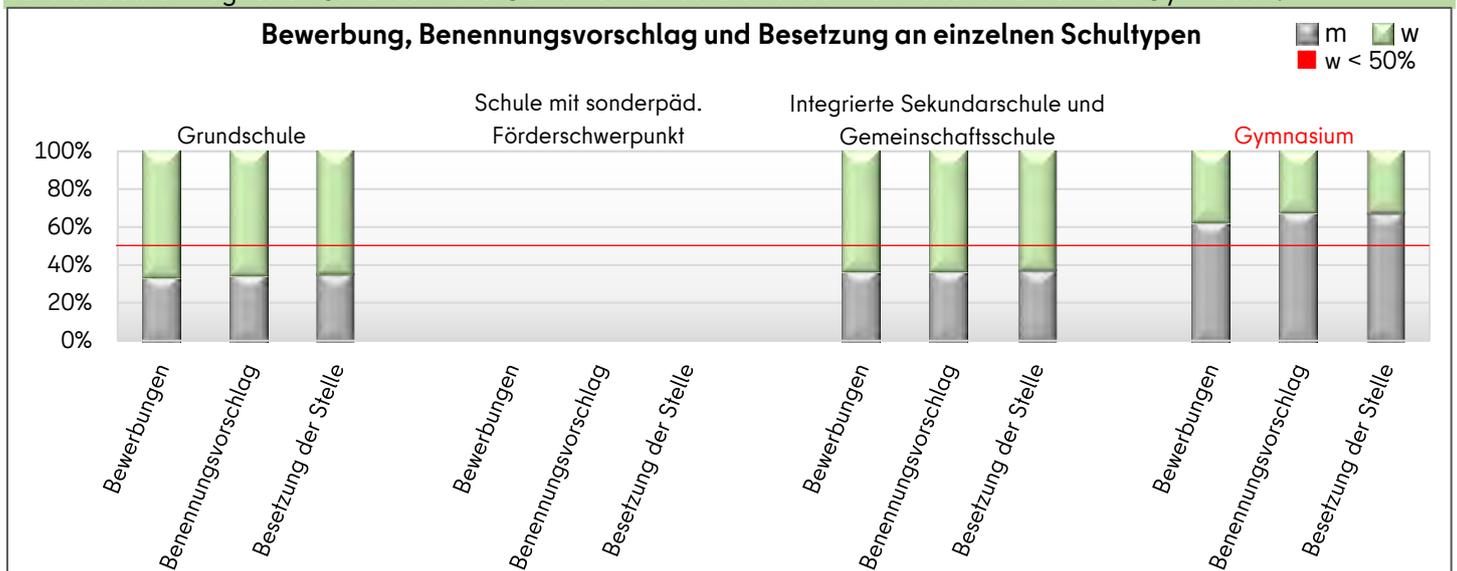
Im aktuellen Erhebungszeitraum wird eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen an Gymnasien sehr deutlich. Weniger als die Hälfte oder sogar keine der sich Bewerbenden sind - mit Ausnahme der Fachbereichsleitungen - weiblich. Dies betrifft die Bewerbungen als auch die Besetzung der Stellen.



Die folgende Abbildung verdeutlicht, dass sich bezogen auf alle Schultypen insgesamt nur bis zu 60% Frauen auf Schulleitungs-, stellvertretende Schulleitungspositionen und FL-Stellen bewerben (weibliche Beschäftigte in Pankow: 72,4 %). Im Bereich Koordination und FBL liegen die Bewerbungen deutlich darunter, zum Teil nur bei 20%.



Betrachtet man die einzelnen Schultypen, so ist zu sehen, dass die Bewerbung von Frauen auf Funktionsstellen an Grundschulen sowie integrierten Sekundar- und Gemeinschaftsschulen wesentlich höher ist als an den Gymnasien.

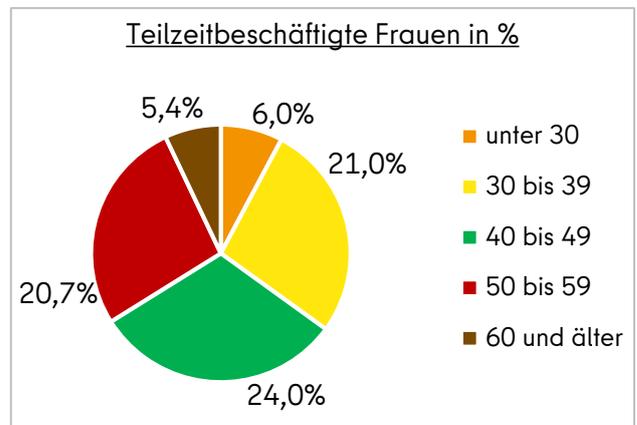
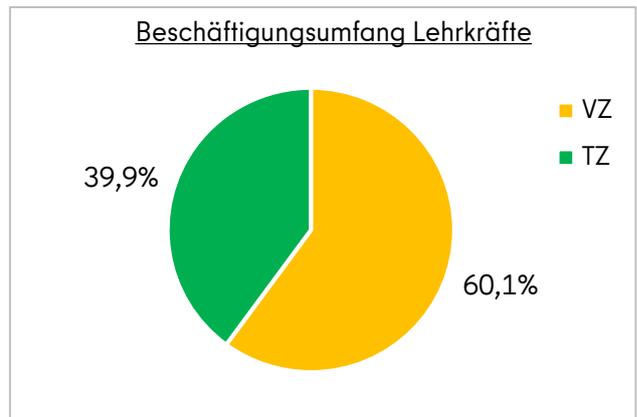
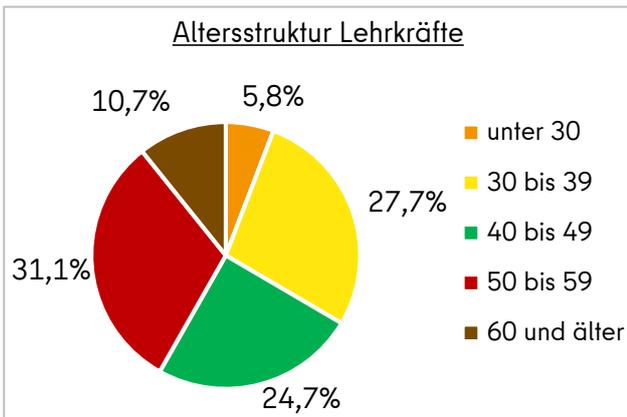


Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte Region 03 Pankow



Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	187	139	74,3	113	77	68,1
30 bis 39 Jahre	898	601	66,9	364	272	74,7
40 bis 49 Jahre	800	546	68,3	395	310	78,5
50 bis 59 Jahre	1.008	808	80,2	334	268	80,2
60 Jahre und älter	347	253	72,9	88	70	79,5
Lehrkräfte insgesamt	3.240	2.347	72,4	1.294	997	77,0

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF I C 5



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten Region 03 Pankow



Leitungsfunktion	Grundschule			Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	35	23	65,7	5	3	60,0	11	11	100,0
Vertretung	37	25	67,6	6	4	66,7	10	7	70,0
Koordination							14	8	57,1
Fachbereichsleitung							11	5	45,5
Fachleitung							28	20	71,4
Qualitätssicherung							2	0	0,0
Leitung insgesamt	73	49	67,1	11	7	63,6	76	51	67,1
weitere Lehrkräfte	1.482	1.236	83,4	135	105	77,8	640	411	64,2
Lehrkräfte insgesamt	1.555	1.285	82,6	146	112	76,7	716	462	64,5

Leitungsfunktion	Gymnasium			Zweiter Bildungsweg			Insgesamt		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	9	4	44,4				60	41	68,3
Vertretung	7	2	28,6				60	38	63,3
Koordination	15	7	46,7				29	15	51,7
Fachbereichsleitung	35	23	65,7				46	28	60,9
Fachleitung	45	24	53,3				74	45	60,8
Qualitätssicherung	2	1	50,0				4	1	25,0
Leitung insgesamt	113	61	54,0				273	168	61,5
weitere Lehrkräfte	710	427	60,1				2.967	2.179	73,4
Lehrkräfte insgesamt	823	488	59,3				3.240	2.347	72,4

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten Region 03 Pankow



	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Alle Schularten	Koordinierende Fachkraft	38	31	81,6
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	34	28	82,4
	Erzieherin/Erzieher	604	474	78,5
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	6	6	100,0
	Päd. Unterrichtshilfe	70	56	80,0
	Betreuerin/Betreuer	65	46	70,8
	Weiteres päd. Personal	3	2	66,7
	gesamt	820	643	78,4
Grundschule	Koordinierende Fachkraft	33	27	81,8
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	34	28	82,4
	Erzieherin/Erzieher	568	446	78,5
	Päd. Unterrichtshilfe	7	5	71,4
	Betreuerin/Betreuer	4	3	75,0
	gesamt	474	351	74,1
	Schule mit sonder- päd. Förderschwer- punkt	Koordinierende Fachkraft	5	4
Erzieherin/Erzieher		30	23	76,7
Päd. Unterrichtshilfe		63	51	81,0
Betreuerin/Betreuer		60	43	71,7
gesamt		158	121	76,6
Integrierte Sekundar- stufe / Gemein- schaftsschule		Erzieherin/Erzieher	5	4
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	5	5	100,0
	weiteres päd. Personal	2	1	50,0
	gesamt	12	10	83,3
	Gymnasium	Erzieherin/Erzieher	1	1
Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter		1	1	100,0
Betreuerin/Betreuer		1	-	-
weiteres päd. Personal		1	1	100,0
gesamt		4	3	75,0

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben Region 03 Pankow



Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	1	2	66,7
	gesamt	1	2	66,7
Gymnasium	Fachbereichsleitung		2	100,0
	Koordination Oberstufe		1	100,0
	gesamt		3	100,0
Alle Schularten	insgesamt	1	5	83,3

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte Region 03 Pankow

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	-	2	100,0
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	-	-	0,0
Gesamt	Koordinierende Fachkraft	0	2	100,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal

Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang



Region 03 Pankow

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		gesamt	w	
		abso- lut	in %		abso- lut	in %
Verwaltungsleitung	45	39	86,7	17	15	88,2
Schulsekretärin/Schulsekretär/Schreibdienst	83	81	97,6	43	41	95,3
Handwerks-/Werkstattmeisterin/Handwerks-/Werkstattmeister	0			0		
Vervielfältigerin/Vervielfältiger	0			0		
gesamt	128	120	93,7	60	56	93,3

Stichtag: 01.01.23, Quelle: 03 | VL

Stellungnahme der Frauenvertreterin der allgemeinbildenden Schulen Pankow

Liebe Kollegin,

im Frauenförderplan werden auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes aktuelle Zahlen zur Gleichstellung im Berliner Schulwesen veröffentlicht und verbindliche Maßnahmen aufgelistet. Letztere sollen weibliche Beschäftigte dabei unterstützen, ohne (strukturelle) Benachteiligungen arbeiten zu können. Der Frauenförderplan gilt für alle Beschäftigtengruppen der SenBJF in der Berliner Schule. Die Maßnahmen zum Thema „Teilzeit“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sind auch für männliche Beschäftigte umzusetzen.

Die (teilweise regional unterschiedlichen) Maßnahmen finden Sie

1. im Fließtext in den grünen Kästchen,
2. genauer aufgeschlüsselt in den Checklisten (per Mausclick) und auch
3. im regionalen Teil am Ende des Frauenförderplans (regionale Maßnahmen für Pankow).

Die Senatsbildungsverwaltung erarbeitet den Frauenförderplan und gibt diesen in regelmäßigen Abständen in aktualisierter Form heraus. Das Leitungspersonal der Berliner Schule ist maßgeblich dafür verantwortlich die Maßnahmen für Sie umzusetzen und aktive Frauenförderung zu betreiben. Um den Frauenförderplan für sich nutzbar zu machen, empfehle ich Ihnen vor allem den Blick in die Checklisten, da diese konkret abbilden, was umgesetzt werden soll. Ich unterstütze Sie gerne bei Fragen oder in Konfliktfällen.

Kurze Zusammenfassung der Zahlen: Wie steht es um die Gleichstellung in Pankow im Bereich der Funktionsstellen bzw. Frauenförderung?

Für einige Berufsgruppen im Bildungswesen gibt es keine Funktionsstellen bzw. Aufstiegsmöglichkeiten. Für den Bereich des Schulsekretariats lässt sich feststellen, dass 97,6% der Schulsekretärinnen und -sekretäre weiblich sind, in der Aufstiegsposition der Verwaltungsleitungen sind noch 86,7 % des Personals weiblich. In Pankow sind 78,5 % der Erzieherinnen und Erzieher weiblich, 81,6 % der koordinierenden Fachkräfte sind Frauen. Hier zeigt sich eine recht gute Repräsentanz von Frauen.

Die Funktionsstellen in Zahlen

Die Schulleitungspositionen der ISS/Gemeinschaftsschulen sind in Pankow zu 100% mit Kolleginnen besetzt. Darüber hinaus kommen wir auch in der Gesamtheit der Führungspositionen auf eine Repräsentanz von Frauen zwischen 50 und 68% (bei 72,4% Frauen unter den Lehrkräften). Das ist in der Tendenz akzeptabel. Weniger gut sind die Zahlen in den mittleren Führungsebenen (FL/FBL/Koordination), vor allem an den Gymnasien. Einen Frauenanteil von weniger als 50% zeigen in Pankow die Funktionsämter: Schulleitung Gymnasien, stellvertretende Schulleitung Gymnasien (28,6 %!), Koordination Gymnasien. An den ISS/Gemeinschaftsschulen sind Frauen im Bereich der Fachbereichsleitungen unterrepräsentiert (45,5 % weibliche Fachbereichsleiterinnen). Für all diese Funktionsämter ist die aktive Frauenförderung durch die Schulleitungen der weiterführenden Pankower Schulen notwendig.

Aktive Frauenförderung von 2020-2022

An den Pankower Schulen ist im Schnitt 72,4% des Personals weiblich, eine Abbildung von 72,4% weiblichen Führungskräften wäre folgerichtig eine gleichgestellte Realität. In vielen Bereichen, insbesondere an den Gymnasien mit den höher dotierten Stellen, bildet sich dies (noch) nicht ab. Die Zahlen der Tabellen „Bewerbungen und Besetzungen – Region Pankow“ zeigen uns, dass weibliche Beschäftigte im Bezirk Pankow intensiver gefördert werden müssen. Im Zeitraum von 2020-2022 wurden im Bereich der Grundschule 65% der Funktionsstellen mit Kolleginnen besetzt, im Bereich der Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt gab es in diesem Zeitraum keine Funktionsstellenbesetzungen, im Bereich der ISS/Gemeinschaftsschulen wurden 63% der Funktionsstellen mit weiblichen Beschäftigten besetzt und an den Gymnasien wurden nur 33% der Funktionsstellen mit Kolleginnen besetzt. Insbesondere an den Gymnasien zeigt sich, dass sich deutlich weniger Frauen beworben haben als Männer und auch, dass häufiger männliche Kollegen ausgewählt wurden (Stichwort: „Benennungsvorschlag“). Keine Kollegin hat sich im Zeitraum 1.11.2020-31.10.2022 als Schulleiterin oder stellvertretende Schulleiterin eines Gymnasiums in einem Stellenbesetzungsverfahren gezeigt (es wurden in diesem Zeitraum 5 von 18 vorhanden Stellen besetzt). Für alle Funktionsstellen kommen wir immerhin auf eine Funktionsstellenbesetzung mit 52% Frauen innerhalb des Zeitraumes von 2020-2022. Damit liegt der Frauenanteil zwar über 50%, widerspiegelt aber nicht den Anteil der weiblichen Beschäftigten an den Pankower Schulen.

Ab dem Schuljahr 2024/25 soll es auch an Grundschulen weitere Funktionsstellen geben: eine Fachleitung Mathematik und eine Fachleitung Deutsch. Damit wird die Arbeit, die bisher unbezahlt in Form einer Leitung der Fachkonferenz geleistet wurde, vergütet.

Ich kann Sie daher nur ermuntern: Wenn Sie sich vorstellen können, eine Funktionsstelle zu übernehmen, melden Sie Ihr Interesse bei Ihrer Schulleitung an und lassen Sie sich von den Führungskräften unterstützen. Gerne berate ich Sie dazu, was bei einer Bewerbung/ einem Stellenbesetzungsverfahren zu beachten ist. Es ist durchaus sinnvoll, ein Verfahren bis zur Auswahlentscheidung zu durchlaufen, auch wenn Laufbahnbewerber/-innen einer höheren Laufbahn teilnehmen. Gerne unterstütze ich Sie im Vorfeld.

Ich möchte die Gelegenheit nutzen und den vielen Kolleginnen und Kollegen danken, die die Gleichstellungsarbeit an ihrer Schule und im Austausch mit mir aktiv unterstützt und vorangetrieben haben. Vielen herzlichen Dank möchte ich an die Kontaktfrauen der Schulen richten, die die Informationsweitergabe an alle Kolleginnen und den Rücklauf von Informationen an mich ermöglichen.

Wiebke Senff

Frauenvertreterin Pankow

Johanna Zerbe

stellvertretende Frauenvertreterin
(Elternzeitvertretung für Michelle Ritzmann)



Regionale Maßnahmen und Daten



04 Charlottenburg-Wilmersdorf



Regionale Maßnahmen



Bewerbungen und Besetzungen



Altersstruktur und Beschäftigungsumfang



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schulart



Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten



Künftige Fluktuation Lehrkräfte



Künftige Fluktuation weiteres pädagogisches Personal



Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal



Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin



1. Grundsätze des Führungshandelns 
2. Einstellungen 
3. Fort- und Weiterbildung 
4. Stellenausschreibung 
5. Auswahlverfahren 
6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - 6.1 Arbeitszeitregelungen 
 - 6.2 Teilzeitbeschäftigung 

1. Grundsätze des Führungshandelns

- Auf der jährlich stattfindenden Schulleitungssitzung im Rahmen der AV-Dienstliche Beurteilungen wird auf die Statistik der DBs hingewiesen. In begründeten Fällen der Abweichung vom Gleichheitsgrundsatz von DBs führt die Schulaufsicht unterstützende Gespräche mit der jeweiligen Schulleitung.
- Auf den regelmäßigen sechs- bis achtwöchigen Sitzungen der Dienststelle mit der Frauenvertreterin erfolgt der Austausch über alle aufgelisteten Aspekte.
- Schulleiterinnen und Schulleiter an weiterführenden Schulen erörtern einmal im Schuljahr mit den Funktionsstelleninhaberinnen und -inhabern ihrer Schule die Aufgaben der Führungskräfte, die sich aus dem Frauenförderplan und dem Berliner Landesgleichstellungsgesetz ergeben. Die Schulleiterinnen und Schulleiter machen dabei transparent, wie sie jeweils das aktive Fördern der Gleichstellung als Leistungskriterium in der Dienstlichen Beurteilung bewerten gemäß AVen zu § 3 LGG. Sie weisen auf die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf („Vorgesetztenverhalten soll darauf ausgerichtet sein, den Beschäftigten familienfreundliche Rahmenbedingungen zu ermöglichen“ §10 (1) LGG) hin.
- Einmal im Schuljahr informiert die zuständige Fachaufsicht die koordinierenden Erzieherinnen und Erzieher zu der Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemäß § 10 (1) LGG und Frauenförderplan sowie zu der Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung bei der Dienstplangestaltung und der mittelbaren pädagogischen Arbeit.

Zuständigkeit



Referatsleiterin, Schulaufsicht, Schulleitung, Fachaufsicht

Termin



einmal im Schuljahr

Indikatoren



Abfrage der Referatsleiterin/Schulaufsicht

2. Einstellungen

- Schulaufsicht und Schulleitung bemühen sich aktiv Einsatzort- und Umsetzungswünsche von Beschäftigten zu realisieren. Auf Wunsch der Beschäftigten wird die Frauenvertreterin zu entsprechenden Gesprächen herangezogen.
- Fragen zu Teilzeitwünschen vor oder während eines Einstellungsgespräches sind unzulässig. Erst beim Beschluss eines Einstellungsangebotes kann der gewünschte Stundenumfang erfragt werden.

Zuständigkeit	➔	Schulaufsicht
Termin	➔	bei Bearbeitung der Umsetzungsanträge im Juni/Juli und Januar/Februar eines jeden Jahres
Bereitstellungsweg	➔	Umsetzungsanträge
Indikatoren	➔	schwer messbar, da Einzelfallentscheidungen

3. Fort- und Weiterbildung

- Für den Oberschulbereich wird weiterhin die Fortbildungsreihe „Bewerberinnenseminar für Lehrerinnen, die am beruflichen Aufstieg interessiert sind“ angeboten. Ergänzt wird die Reihe durch „Netzwerktreffen - für Lehrerinnen in Funktionsstellen“. An Leitungsstellen interessierte Frauen werden durch Schulaufsicht, Schulleitung und Frauenvertreterin auf diese Fortbildung aufmerksam gemacht.

Zuständigkeit	➔	Schulaufsicht, Schulleitung
Termin	➔	jeweils zweimal pro Schuljahr
Bereitstellungsweg	➔	Information durch Schulaufsicht, Frauenvertreterin und regionale Fortbildung
Indikatoren	➔	weiterhin hohe Anmeldezahlen

4. Stellenausschreibung

- Karrierefördernde Stellenausschreibungen werden den Berufsgruppen des weiteren pädagogischen Personals und des nichtpädagogischen Personals direkt durch die Schulleitung übergeben.

Zuständigkeit	➔	Schulleitung
Termin	➔	laufend bei Ausschreibung
Bereitstellungsweg	➔	Aushang oder per Dienstmail an Kolleg*innen
Indikatoren	➔	Anzahl der Bewerbenden

5. Auswahlverfahren

- In den Einladungen zu Bewerbungsgesprächen für Leitungsstellen wird auf die Notwendigkeit einer geschlechtergerechten Sprache hingewiesen.

Zuständigkeit	➔	Schulaufsicht, Schulleitung
Termin	➔	laufend bei Bewerbungsverfahren
Bereitstellungsweg	➔	Notwendigkeit der geschlechtergerechten Sprache wird in der Einladung zum Bewerbungsgespräch formuliert
Indikatoren	➔	durchgehende Anwendung geschlechtergerechter Sprache im Verfahren

6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

6.1 Arbeitszeitregelungen

- Bei Abweichungen von familiär begründeten Einsatzerfordernissen sucht die Schulleitung bzw. die koordinierende Erzieherin mit den Betroffenen **vor** einer abschließenden Entscheidung das Gespräch. Dies soll zeitlich so terminiert sein, dass noch die Möglichkeit einer Einigung besteht. Die Frauenvertreterin ist im Bedarfsfall hinzuzuziehen.

Zuständigkeit	➔	Schulleitung und koordinierende*r Erzieher*in
Termin	➔	in der Regel zum Ende des laufenden Schuljahres mit Planung für das folgende Schuljahr
Bereitstellungsweg	➔	Abfrage, eigener Bedarf der/des Beschäftigten
Indikatoren	➔	schwer messbar, da Einzelfallentscheidungen

6.2 Teilzeitbeschäftigung

- Auf der Basis der Gesamtkonferenzbeschlüsse sind die dort formulierten Maßnahmen anzuwenden. Die Beschlüsse sind für das jeweils laufende Schuljahr anzupassen.

Zuständigkeit	➔	Schulleitung und Schulaufsicht
Termin	➔	in der Regel in der letzten Gesamtkonferenz des laufenden Schuljahres für das nächste Schuljahr
Bereitstellungsweg	➔	Beschluss der Gesamtkonferenz
Indikatoren	➔	Beschlüsse werden jährlich evaluiert und erneut in der Gesamtkonferenz

Bewerbungen und Besetzungen - Region Charlottenburg-Wilmersdorf

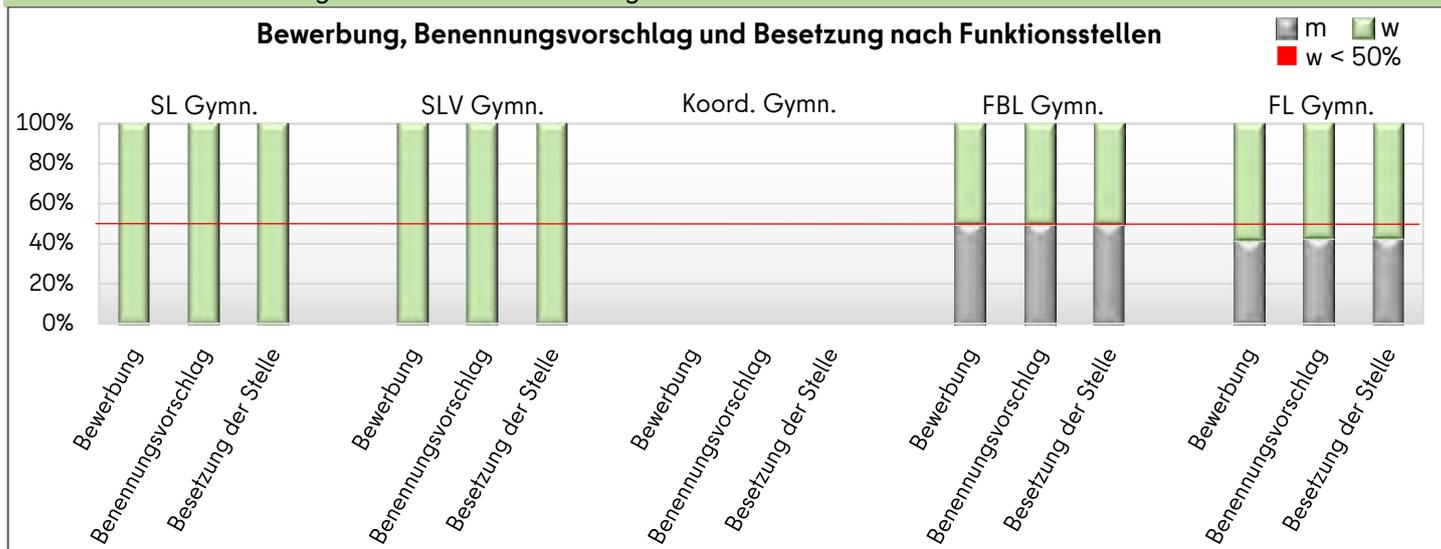
Zahlen und grafische Darstellungen

← zurück

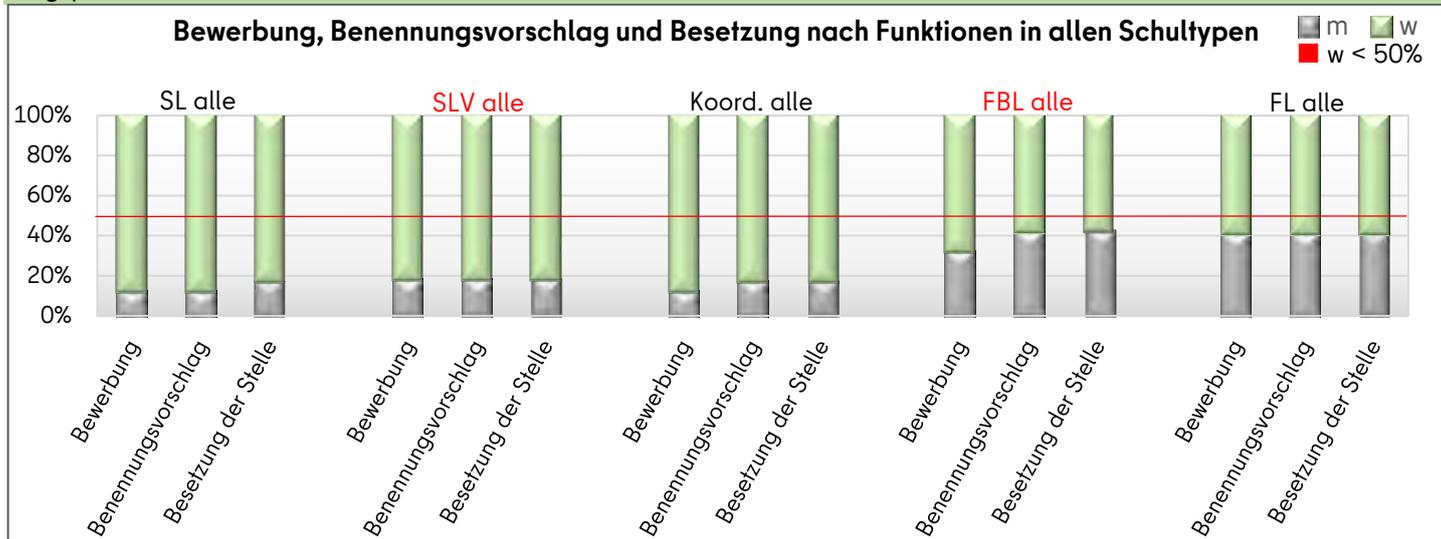
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs- vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	1	2	67	1	2	67	1	2	67	1	3	75
	Stellv. Schulleitung	1	7	88	1	7	88	1	7	88		1	100
	Summe	2	9	82	2	9	82	2	9	82	1	4	80
Schule mit son- derpädagogi- schem Förder- schwerpunkt	Schulleitung		1	100		1	100		1	100		1	100
	Stellv. Schulleitung											1	100
	Fachleitung												
	Summe	0	1	100	0	1	100	0	1	100	0	2	100
Integrierte Sekundar- und Gemeinschafts- schule	Schulleitung		2	100		2	100		1	100		1	100
	Stellv. Schulleitung	1	1	50	1	1	50	1	1	50		1	100
	Koordination		7	100		5	100		5	100		2	100
	Fachbereichsleitung	5	12	71	4	6	60	4	6	60		1	100
	Fachleitung	5	8	62	5	8	62	5	8	62	1	3	75
	Summe	11	30	73	10	22	69	10	21	68	1	8	89
Gymnasium	Schulleitung		2	100		2	100		1	100	1	1	50
	Stellv. Schulleitung		1	100		1	100		1	100	2	2	50
	Koordination										1	2	67
	Fachbereichsleitung	1	1	50	1	1	50	1	1	50		3	100
	Fachleitung	11	15	58	6	8	57	6	8	57	5	6	55
	Summe	12	19	61	7	12	63	7	11	61	9	14	61
2.Bildungsweg	Schulleitung												
	Stellv. Schulleitung												
	Koordination	1		0	1		0	1		0			
	Fachbereichsleitung												
	Fachleitung	1	1	50	1	1	50	1	1	50		1	100
	Summe	2	1	33	2	1	33	2	1	33	0	1	100
Alle Schulen	Schulleitung	1	7	88	1	7	88	1	5	83	2	6	75
	Stellv. Schulleitung	2	9	82	2	9	82	2	9	82	2	5	71
	Koordination	1	7	88	1	5	83	1	5	83	1	4	80
	Fachbereichsleitung	6	13	68	5	7	58	5	7	58	0	4	100
	Fachleitung	17	24	59	12	17	59	12	17	59	6	10	63
	Summe	27	60	69	21	45	68	21	43	67	11	29	73

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08

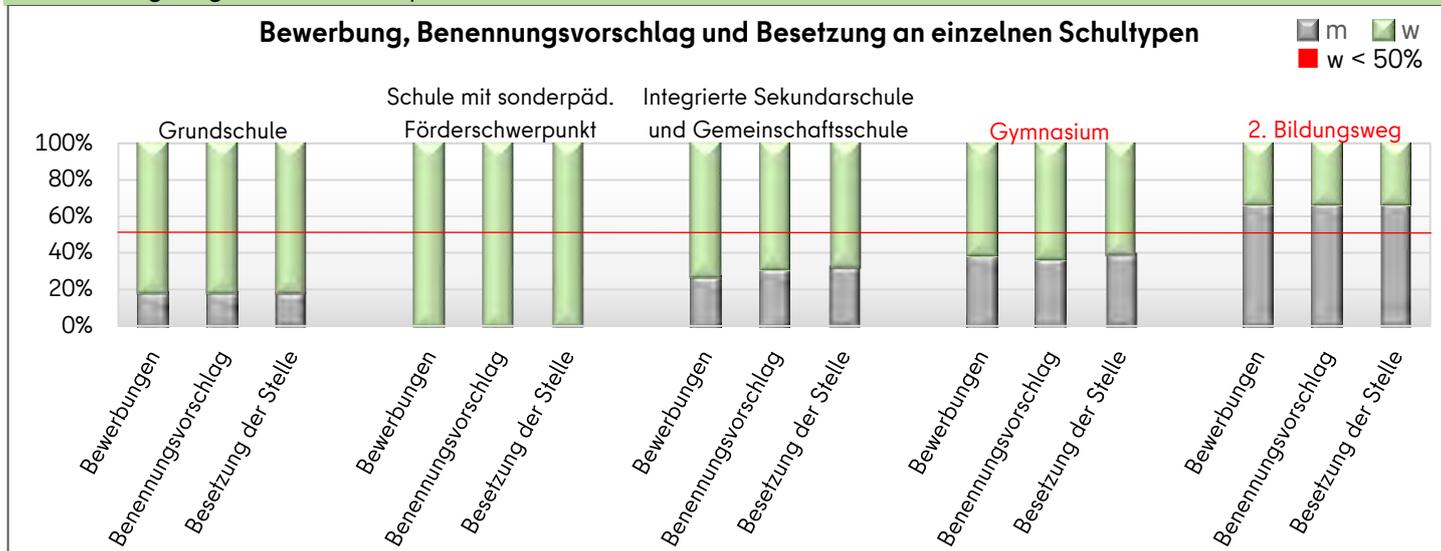
Im aktuellen Erhebungszeitraum ist keine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen an Gymnasien erkennbar. Sogar 100% der sich Bewerbenden auf die Positionen der Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitungen sind weiblich. Dies betrifft die Bewerbungen als auch die Besetzung der Stellen.



Die folgende Abbildung verdeutlicht, dass sich bezogen auf alle Schultypen insgesamt deutlich mehr Frauen auf alle Leitungspositionen bewerben.



Betrachtet man die einzelnen Schultypen, so ist zu sehen, dass die Bewerbung von Frauen auf Funktionsstellen an Grundschulen und Schulen mit sonderpädagogischem Schwerpunkt wesentlich höher ist als an den anderen Schultypen. Lediglich im 2. Bildungsweg ist eine Unterrepräsentanz von Frauen erkennbar.

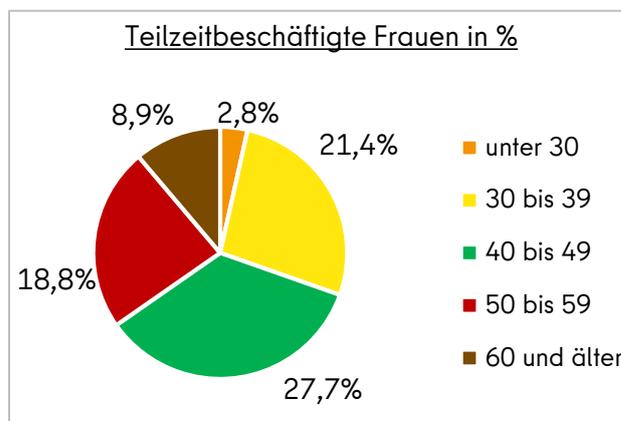
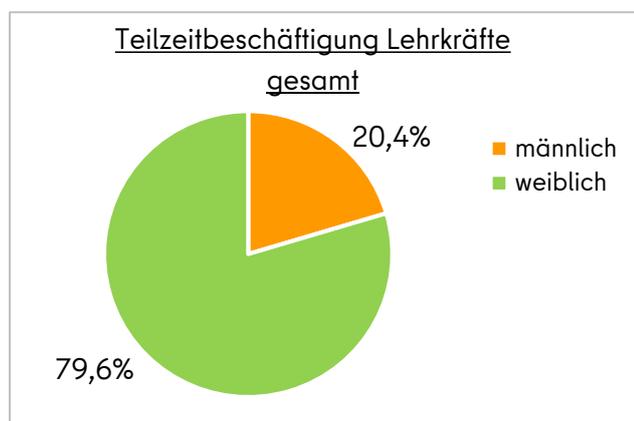
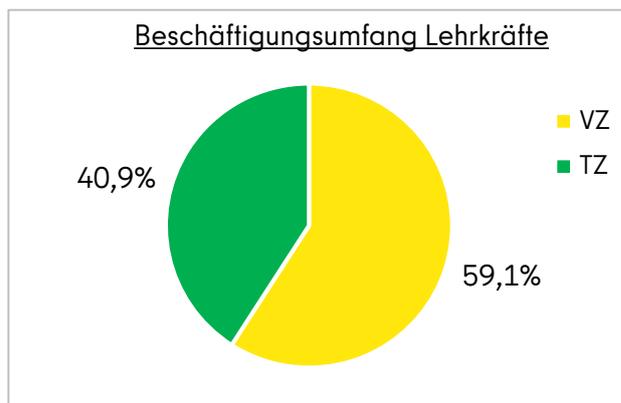
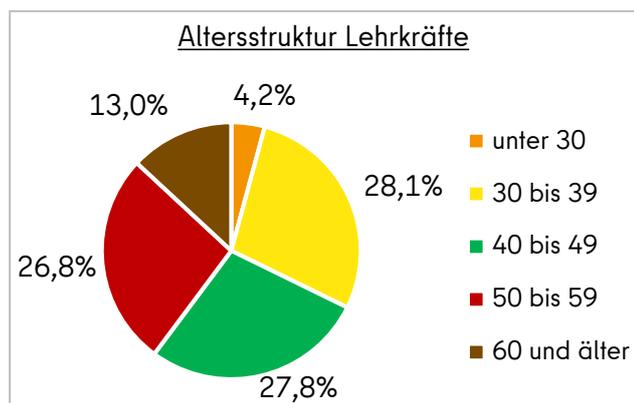


Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf



Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	107	86	80,4	37	29	78,4
30 bis 39 Jahre	721	516	71,6	292	225	77,1
40 bis 49 Jahre	714	515	72,1	361	291	80,6
50 bis 59 Jahre	688	493	71,7	243	197	81,1
60 Jahre und älter	334	240	71,9	116	93	80,2
Lehrkräfte insgesamt	2.564	1.850	72,2	1.049	835	79,6

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF | C 5



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf



Leitungsfunktion	Grundschule			Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Integrierte Sekundar- schule/ Gemeinschafts- schule		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	21	16	76,2	4	3	75,0	7	6	85,7
Vertretung	19	13	68,4	5	4	80,0	4	2	50,0
Koordination							13	11	84,6
Fachbereichsleitung							17	9	52,9
Fachleitung				1	1	100,0	25	19	76,0
Qualitätssicherung							1	1	100,0
Leitung insgesamt	40	29	72,5	10	8	80,0	67	48	71,6
weitere Lehrkräfte	925	781	84,4	268	226	84,3	478	295	61,7
Lehrkräfte insgesamt	965	810	83,9	278	234	84,2	545	343	62,9

Leitungsfunktion	Gymnasium			Zweiter Bildungsweg			Insgesamt		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	9	4	44,4	2	2	100,0	43	31	72,1
Vertretung	9	2	22,2	1	1	100,0	38	22	57,9
Koordination	14	7	50,0	1	-	0,0	28	18	64,3
Fachbereichsleitung	29	11	37,9	3	2	66,7	49	22	44,9
Fachleitung	51	27	52,9	6	4	66,7	83	51	61,4
Qualitätssicherung	1	1	100,0				2	2	100,0
Leitung insgesamt	113	52	46,0	13	9	69,2	243	146	60,1
weitere Lehrkräfte	626	385	61,5	24	17	70,8	2.321	1.704	73,4
Lehrkräfte insgesamt	739	437	59,1	37	26	70,3	2.564	1.850	72,2

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf



	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Alle Schularten	Koordinierende Fachkraft	13	12	92,3
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	13	13	100,0
	Erzieherin/Erzieher	267	197	73,8
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	1	1	100,0
	Päd. Unterrichtshilfe	65	49	75,4
	Betreuerin/Betreuer	58	38	65,5
	gesamt		417	310
Grundschule	Koordinierende Fachkraft	12	11	91,7
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	13	13	100,0
	Erzieherin/Erzieher	248	184	74,2
	Päd. Unterrichtshilfe	2	2	100,0
	Betreuerin/Betreuer	2	2	100,0
	gesamt		277	212
Schule mit sonder- päd. Förderschwer- punkt	Koordinierende Fachkraft	1	1	100,0
	Erzieherin/Erzieher	6	2	33,3
	Päd. Unterrichtshilfe	63	47	74,6
	Betreuerin/Betreuer	56	36	64,3
	gesamt		126	86
Integrierte Sekundar- stufe / Gemein- schaftsschule	Koordinierende Fachkraft	1	1	100,0
	Erzieherin/Erzieher	13	11	84,6
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	1	1	100,0
gesamt		14	12	85,7

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: I C

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf



Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule	Schulleitung		1	100,0
	Stellvertretende Schulleitung		1	100,0
	gesamt		2	100,0
Gymnasium	Fachbereichsleitung	1	1	50,0
	Fachleitung	1		0,0
	Koordination Oberstufe	1		0,0
	gesamt	3	1	25,0
Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule	Schulleitung		1	100,0
	gesamt		1	100,0
Alle Schularten	insgesamt	3	3	50,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	1	0	0,0
Schule mit sonderpädagogischem För- derschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	-	-	
Gesamt	Koordinierende Fachkraft	1	0	0,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal

Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang



Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %
Verwaltungsleitung	33	29	87,9	16	16	100,0
Schulsekretärin/Schulsekretär/Schreibdienst	68	68	100,0	35	35	100,0
Handwerks-/Werkstattmeisterin/ Handwerks- /Werkstattmeister	1		0,0			
Vervielfältigerin/Vervielfältiger	2	2	100,0			
gesamt	104	99	95,2	51	51	100,0

Stichtag: 01.01.23, Quelle: 04 | Vw 1.2

Der Frauenförderplan 2022-2024:
**Stellungnahme Ihrer regionalen Frauenvertreterin
zu den regionalen Maßnahmen und Daten**

Liebe Kolleginnen,

im neuen Layout sowie veränderter, zeitgemäßer Textorganisation liegt Ihnen nun der Frauenförderplan 2022-2024 vor. Die digitale Veröffentlichung mit den Verlinkungen zu den Tabellen soll die **Lesbarkeit** und den **Zugang** erleichtern, damit viele **Kolleginnen**² sich schnell durch den Frauenförderplan informieren können. Er findet Anwendung für alle weiblichen Dienstkräfte an Schule sowie für Beschäftigte mit Familienverantwortung. Rechtlich verankert ist er als Aufgabe der Behörde in **§ 4 des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes**.

Der Frauenförderplan enthält **berlinweite und regionale Maßnahmen** unter anderem zur **Frauenförderung**, zur **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** sowie zur **Teilzeitbeschäftigung**. Diese Maßnahmen sind erfahrungsgemäß sehr wichtig für die **Gestaltung der Dienst- und Einsatzpläne**. Es gibt eine neue, regionale Maßnahme für die **Erzieher*innen**.³ **Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Erzieher*innen wird in den Blick genommen sowie die Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung bei der mittelbaren pädagogischen Arbeit**.

Der Frauenförderplan stellt eine wichtige Informationsquelle dazu dar, wie das **Geschlechterverhältnis** ist bei den **Funktionsstellen** innerhalb unserer Region Charlottenburg-Wilmersdorf und im berlinweiten Vergleich. Es sind seit der letzten Erhebung weniger Funktionsstellen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen an den weiterführenden Schulen in Charlottenburg-Wilmersdorf festzustellen. Das **Männerlimit** dieser zahlenmäßig deutlich kleineren Beschäftigtengruppe ist noch **bei Schulleitungen an Gymnasien, bei stellvertretenden Schulleitungen Gymnasien, bei Fachbereichsleitungen Gymnasien und bei stellvertretenden Schulleitungen Sekundarschulen überschritten**.

Für unsere Region Charlottenburg-Wilmersdorf hat die Dienststellenleiterin eine weitere regionale Maßnahme neu aufgenommen. Zielgruppe sind die Funktionsstelleninhaber*innen. Diese sind explizit zur **Frauenförderung und zur Ermöglichung familienfreundlicher Rahmenbedingungen** aufgefördert. **Frauenförderung ist ein Leistungskriterium für die Dienstliche Beurteilung von Funktionsstelleninhaber*innen**.⁴

² Der Frauenförderplan bezieht sich in Fragen der Vereinbarkeit geschlechtsunspezifisch auf „Beschäftigte“ analog zu § 10 (1) Berliner Landesgleichstellungsgesetz.

³ *Einmal im Schuljahr informiert die zuständige Fachaufsicht die koordinierenden Erzieherinnen und Erzieher zu der Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemäß § 10 (1) LGG und Frauenförderplan sowie zu der Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung bei der Dienstplangestaltung und der mittelbaren pädagogischen Arbeit.* In: 1.Grundsätze des Führungshandelns.

⁴ *Schulleiterinnen und Schulleiter an weiterführenden Schulen erörtern einmal im Schuljahr mit den Funktionsstelleninhaberinnen und -inhabern ihrer Schule die Aufgaben der Führungskräfte, die sich aus dem Frauenförderplan und dem Landesgleichstellungsgesetz ergeben. Die Schulleiterinnen und Schulleiter machen dabei transparent, wie sie jeweils das aktive Fördern der Gleichstellung als Leistungskriterium in der dienstlichen Beurteilung bewerten gemäß AVen zu § 3 LGG. Sie weisen auf die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf („Vorgesetztenverhalten soll darauf ausgerichtet sein, den Beschäftigten familienfreundliche Rahmenbedingungen zu ermöglichen“ §10 (1) LGG) hin.* In: 1.Grundsätze des Führungshandelns.

Kritisch merke ich an, dass der Frauenförderplan mit fast einem halben Jahr Verspätung veröffentlicht werden soll. Die vorangehende Version ist zum 31.07.2023 ausgelaufen. Die zugrundeliegende Datenerhebung des zu veröffentlichenden Frauenförderplans bezieht sich auf den Stichtag 1.11.2022.

Mein zweiter Kritikpunkt ist die fehlende Belastbarkeit der Daten der Bestandsaufnahme und der regionalen Tabellen.⁵ Meine Einwände zu den abgebildeten Zahlen habe ich der Dienststellenleiterin schriftlich mitgeteilt. Wie die Behörde mit meinen Einwänden umgehen wird, ist unklar.

Schließlich sehe ich es sehr kritisch, dass die **Dienstlichen Beurteilungen** regional nicht mehr differenziert nach Schultyp, Anlass- und Regelbeurteilungen, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung abgebildet werden. Benachteiligungen in diesen Bereichen können so nicht mehr aufgezeigt werden. Ich hoffe, der neue Frauenförderplan stellt für Sie ein gutes Instrument dar, gegebenenfalls den beruflichen Aufstieg zu gestalten, Familie und Beruf zu vereinbaren und Benachteiligungen entgegenzuwirken. Gerne setze ich mich für Ihre Belange ein!

Sabine Pregizer, Dezember 2023



⁵ Schon im Frühjahr 23 teilte ich der Referatsleiterin mit, dass die Datenbasis für unseren regionalen Durchschnitt bei den Dienstlichen Beurteilungen anhand der mir vorgelegten Tabellen dazu nicht stimmt. Zu den regionalen Daten habe ich eine differenzierte Stellungnahme verfasst.

Regionale Maßnahmen und Daten



05 Spandau



Regionale Maßnahmen



Bewerbungen und Besetzungen



Altersstruktur und Beschäftigungsumfang



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schulart



Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten



Künftige Fluktuation Lehrkräfte



Künftige Fluktuation weiteres pädagogisches Personal



Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal



Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin



Regionale Maßnahmen

Region 05 Spandau

← zurück

Auch für die Schulen in Spandau bleibt es weiterhin vorrangiges Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen weiter abzubauen. So sind an den Schulen 70,9 Prozent der Lehrkräfte weiblich, die Quote von Frauen bei den Funktionsstellen liegt aber nur bei 61,5 Prozent.

Um möglichst viele Frauen für eine Bewerbung für Führungspositionen zu motivieren, ist es wichtig, eine verstärkte Sensibilität für Genderfragen bei möglichst vielen Beschäftigten zu erreichen.

Im Sinne des Gender Mainstreaming geht es vor allem auch darum, einen Führungsstil zu fördern, der Akzeptanz und Toleranz, Kooperation und gemeinsame Kommunikation, Transparenz und Verlässlichkeit beinhaltet.

Das Thema Sexuelle Identität dringt immer stärker auch in das Berufsfeld Schule ein. Hier muss gerade mit den Erfahrungen der Frauenförderung der Diversity-Ansatz in die alltägliche Arbeit implementiert werden. Ziel muss eine Schule sein, die die Vielfalt von sexuellen Identitäten wahrnimmt und damit akzeptierend umgeht. Hier gilt es bestehende Vorurteile abzubauen und aktiv gegen Intoleranz vorzugehen.

1. Kontaktfrauen in Spandau 
2. Grundsätze des Führungshandelns 
3. Fort- und Weiterbildung 
4. Stellenausschreibung 
5. Auswahlverfahren 
6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie 
7. Gesundheitsförderung 

1. Kontaktfrauen in Spandau

- An den Schulen soll eine Kontaktperson benannt werden, die die Information und den Austausch bezüglich der Themenbereiche des Frauenförderplans koordiniert, z.B. die aktuellen Regelungen bezüglich der Gefährdungsbeurteilungen für Schwangere.

Zuständigkeit



Schulleitung, Frauenvertreterin

Termin



jährlich

Bereitstellungsweg



GVPI

Indikatoren



Mindestens 2/3 der Schulen haben eine Kontaktperson benannt.

2. Grundsätze des Führungshandelns

- Die Ziele und Maßnahmen des FFPL werden auf Dienstbesprechungen mit den Schulleiterinnen und Schulleiter, möglichst zusammen mit der Frauenvertreterin, in den Gesamt- und Schulkonferenzen der Schulen und in der Frauen- und Personalversammlung thematisiert.
- Im Ausschuss für Personalmanagement werden die Maßnahmen zur Zielerreichung regelmäßig besprochen.

Zuständigkeit	➔	Schulaufsicht
Termin	➔	jährlich
Bereitstellungsweg	➔	Protokolle
Indikatoren	➔	Auf den Einladungen der jeweiligen Gremien Taucht der FFPL als TOP auf.

3. Fort- und Weiterbildung

- Die regionale Fortbildung führt weiterhin spezielle Fortbildungsangebote für Frauen in Führungspositionen in Spandau durch. Bei der Einrichtung von Arbeitsgruppen wird auf eine repräsentative Besetzung geachtet.

Zuständigkeit	➔	Schulaufsicht
Termin	➔	jährlich
Bereitstellungsweg	➔	Fortbildungsangebot
Indikatoren	➔	Regelmäßig werden Fortbildungen angeboten.

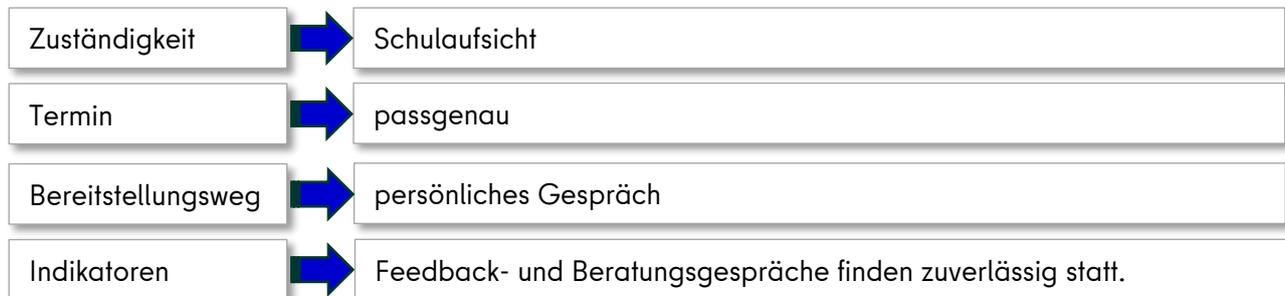
4. Stellenausschreibung

- Vor der Vergabe von „Funktionen“ (nach VV Zuordnung) und Leitungsfunktionen im Bereich der eFöB werden Frauen gezielt angesprochen und für die Übernahme von besonderen Aufgaben motiviert.

Zuständigkeit	➔	Schulleitung
Termin	➔	aktuell nach Ausschreibung
Bereitstellungsweg	➔	persönliche Ansprache
Indikatoren	➔	Halbjährlich werden auf den Jour fixe der Schul- und Fachaufsicht die Namen der für Funktionsstellen infrage kommenden Frauen ausgetauscht.

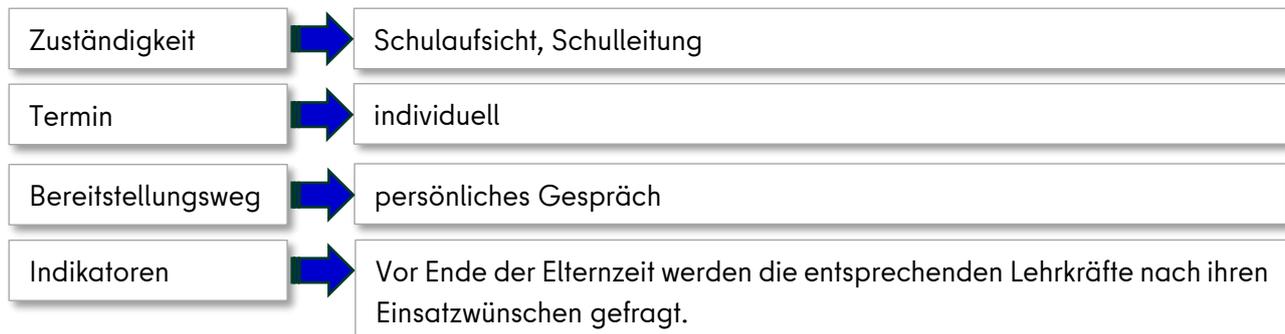
5. Auswahlverfahren

- Im Rahmen der Besetzungsverfahren für Funktionsstellen ist allen Bewerberinnen und Bewerbern ein Feedbackgespräch anzubieten.
- Bewerberinnen, die für eine Funktionsstelle, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, nicht ausgewählt wurden, aber ein deutliches Potenzial für die Übernahme einer Funktionsstelle nachgewiesen haben, wird von der verantwortlichen Schulaufsicht ein Beratungsgespräch angeboten.



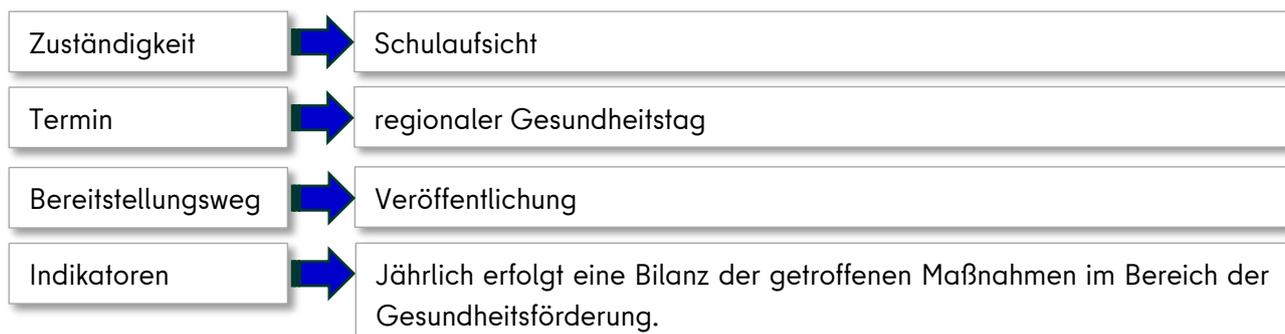
6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Bei der Wiedereingliederung nach Elternzeit wird angestrebt, dass die Einsatzwünsche der betroffenen Lehrkräfte Berücksichtigung finden, soweit das schulorganisatorisch möglich ist.



7. Gesundheitsförderung

- Die Gesundheitsförderung der Beschäftigten wird zum Inhalt schulischer Gesundheitstage, der Geschäftsverteilungspläne („Funktion“ gem. VV Zuordnung), der Schulprogramme und der regionalen Fortbildung.



Bewerbungen und Besetzungen - Region Spandau

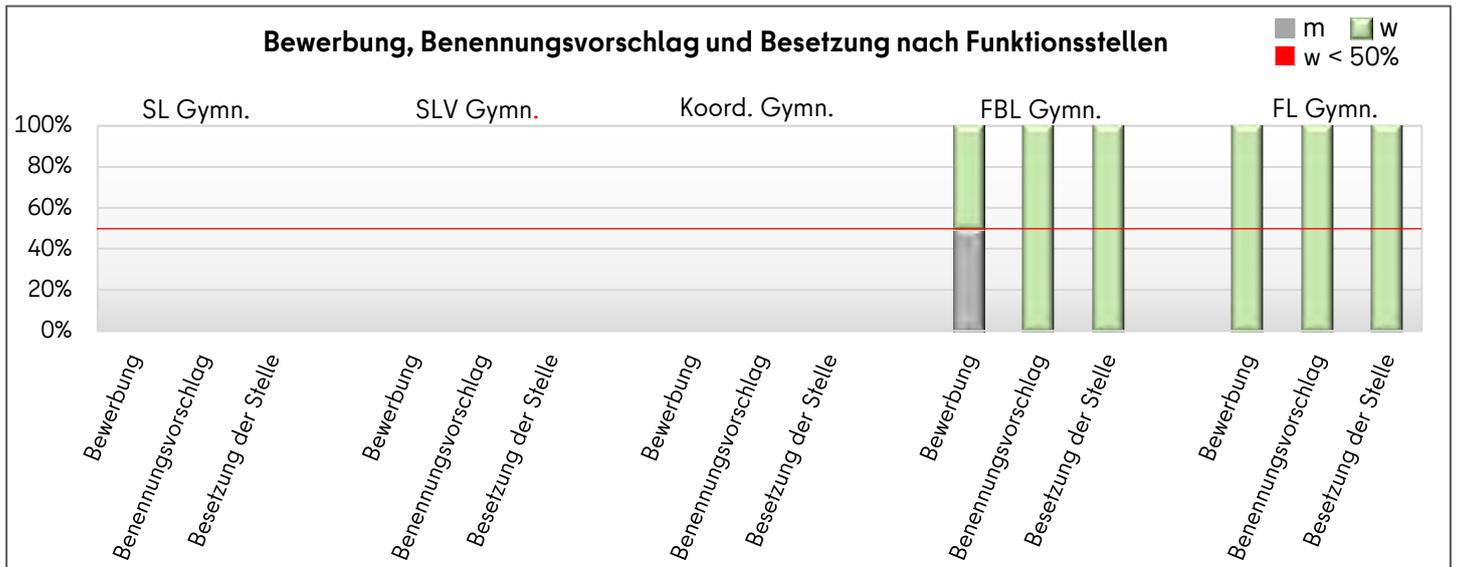
Zahlen und grafische Darstellungen



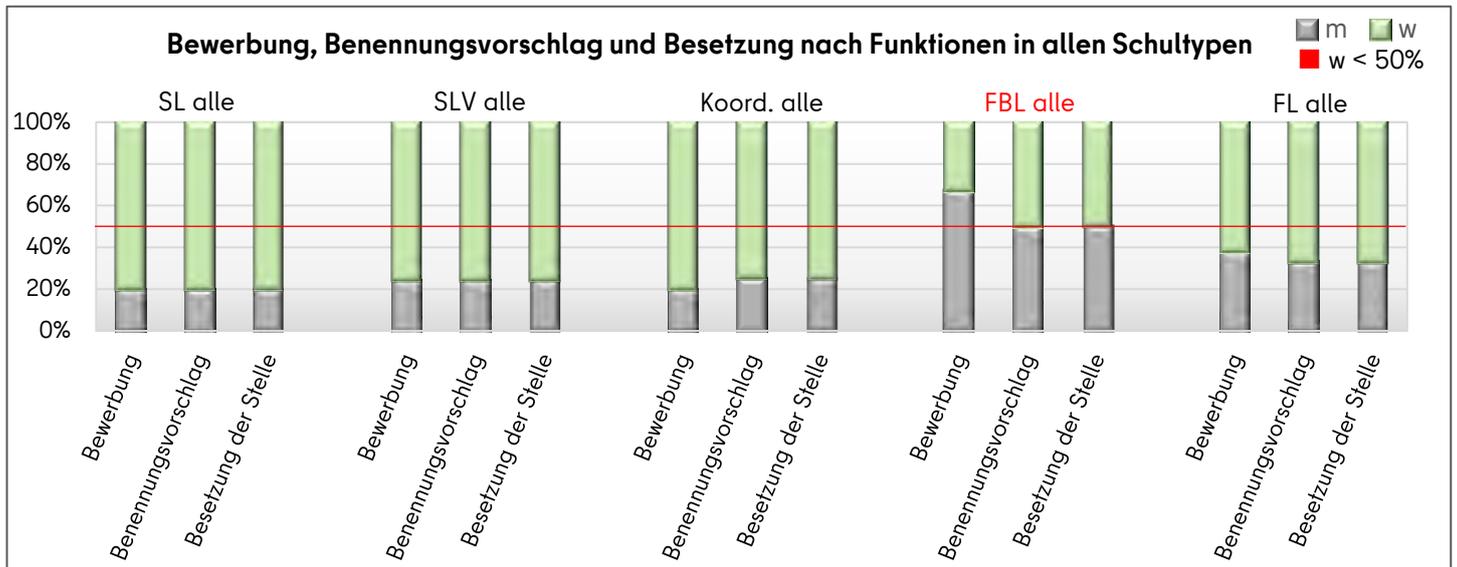
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungsvorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	1	3	75	1	3	75	1	3	75	3	3	50
	Stellv. Schulleitung	3	8	73	3	8	73	3	8	73	2	7	78
	Summe	4	11	73	4	11	73	4	11	73	5	10	67
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Schulleitung												
	Stellv. Schulleitung	1	3	75	1	3	75	1	3	75		1	100
	Fachleitung												
	Summe	1	3	75	1	3	75	1	3	75	0	1	100
Integrierte Sekundar- und Gemeinschaftsschule	Schulleitung		1	100		1	100		1	100	2		0
	Stellv. Schulleitung		2	100		2	100		2	100	1	3	75
	Koordination	1	4	80	1	3	75	1	3	75	2	1	33
	Fachbereichsleitung	1		0	1		0	1		0	2	2	50
	Fachleitung	5	7	58	3	5	63	3	5	63	12	9	43
	Summe	7	14	67	5	11	69	5	11	69	19	15	44
Gymnasium	Schulleitung												
	Stellv. Schulleitung											1	100
	Koordination												
	Fachbereichsleitung	1	1	50		1	100		1	100	4		0
	Fachleitung		1	100		1	100		1	100	3	5	63
	Summe	1	2	67	0	2	100	0	2	100	7	6	46
Alle Schulen	Schulleitung	1	4	80	1	4	80	1	4	80	5	3	38
	Stellv. Schulleitung	4	13	76	4	13	76	4	13	76	3	12	80
	Koordination	1	4	80	1	3	75	1	3	75	2	1	33
	Fachbereichsleitung	2	1	33	1	1	50	1	1	50	6	2	25
	Fachleitung	5	8	62	3	6	67	3	6	67	15	14	48
	Summe	13	30	70	10	27	73	10	27	73	31	32	51

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08

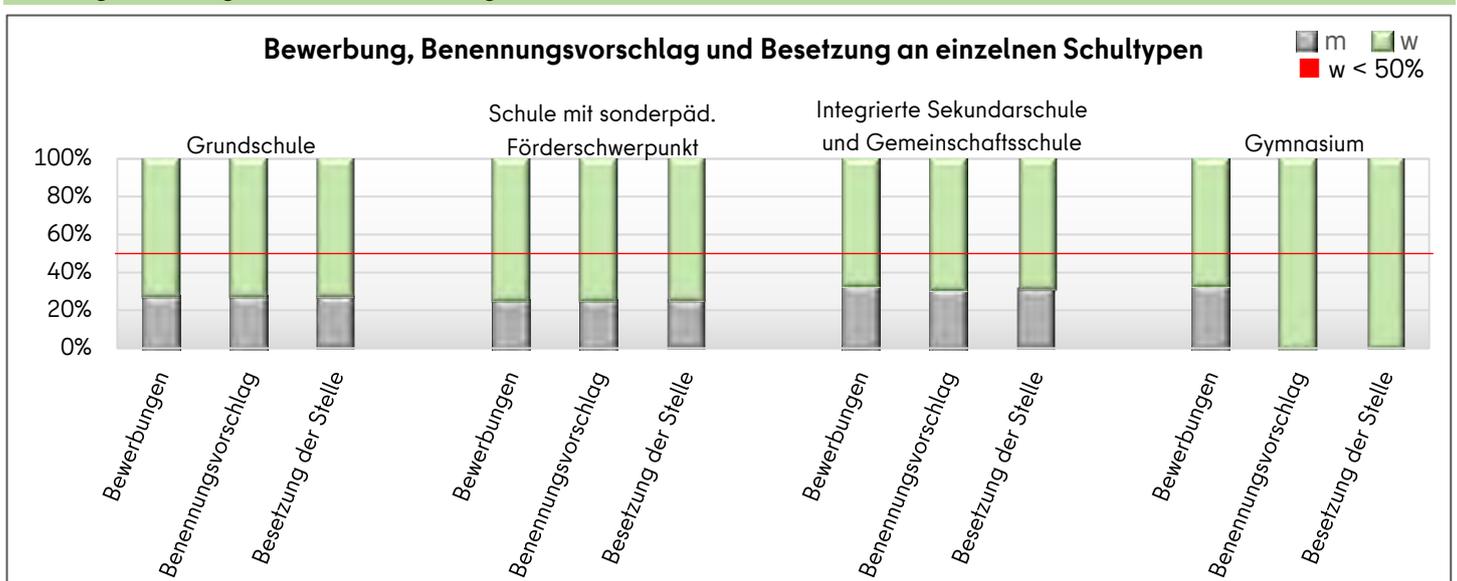
Im aktuellen Erhebungszeitraum wird keine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen an Gymnasien deutlich. Die Hälfte bzw. alle der sich Bewerbenden sind weiblich. Besetzt wurden vakante Stellen der Fach- und Fachbereichsleitungen durchgängig mit Frauen.



Die folgende Abbildung verdeutlicht, dass sich bezogen auf alle Schultypen insgesamt deutlich mehr Frauen auf Schulleitungs-, stellvertretende Schulleitungs-, Koordinations- und Fachleitungspositionen bewerben.



Betrachtet man die einzelnen Schultypen, so ist zu sehen, dass die Bewerbung von Frauen auf Funktionsstellen wesentlich höher als der prozentuale Anteil von männlichen Bewerbern. Die Gymnasien verzeichnen sogar 100% Frauen bei den Benennungsvorschlägen und den Besetzungen.

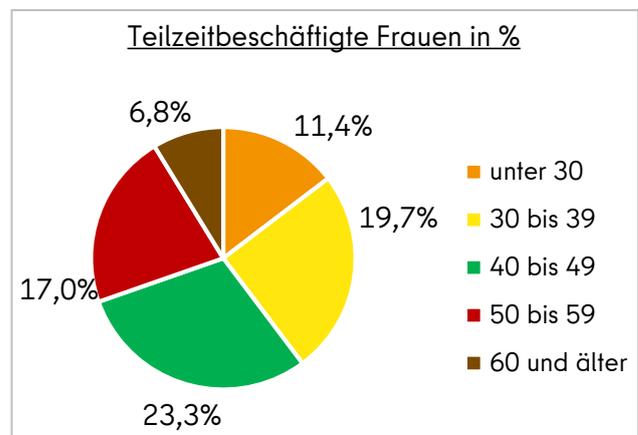
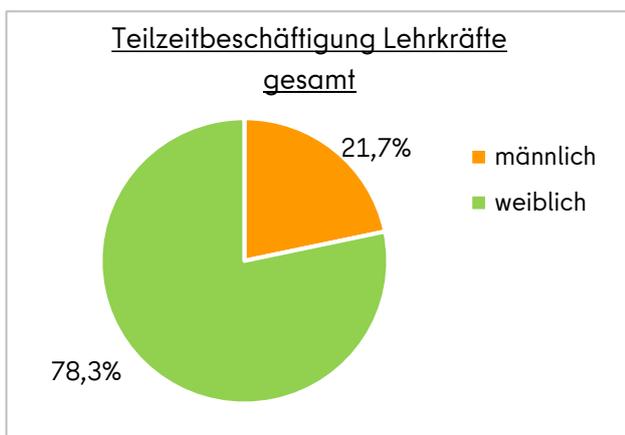
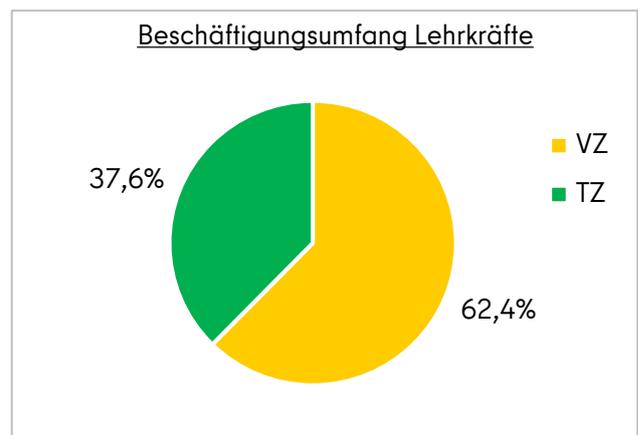
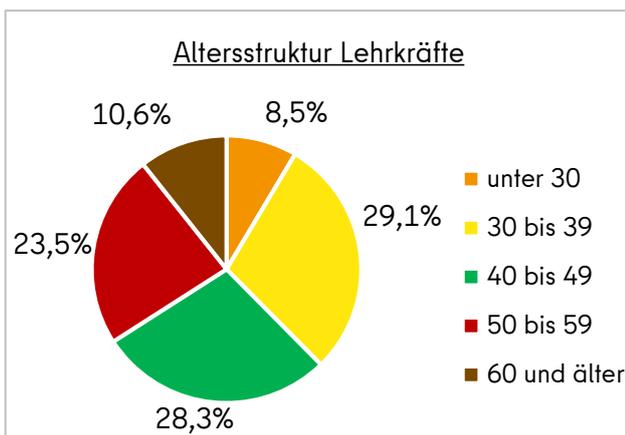


Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte Region 05 Spandau



Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	212	153	72,2	147	107	72,8
30 bis 39 Jahre	726	502	69,1	251	185	73,7
40 bis 49 Jahre	704	495	70,3	267	219	82,0
50 bis 59 Jahre	585	438	74,9	182	159	87,4
60 Jahre und älter	265	180	67,9	91	64	70,3
Lehrkräfte insgesamt	2.492	1.768	70,9	938	734	78,3

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF I C 5



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten Region 05 Spandau



Leitungsfunktion	Grundschule			Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Integrierte Sekundar- schule/ Gemeinschafts- schule		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	25	20	80,0	3	2	66,7	8	6	75,0
Vertretung	24	15	62,5	3	2	66,7	7	5	71,4
Koordination							14	9	64,3
Fachbereichsleitung							26	15	57,7
Fachleitung							30	16	53,3
Qualitätssicherung									
Leitung insgesamt	49	35	71,4	6	4	66,7	85	51	60,0
weitere Lehrkräfte	1.183	946	80,0	80	65	81,3	705	426	60,4
Lehrkräfte insgesamt	1.232	981	79,6	86	69	80,2	790	477	60,4

Leitungsfunktion	Gymnasium			Zweiter Bildungsweg			Insgesamt		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	5	2	40,0	1	-	0,0	42	30	71,4
Vertretung	5	4	80,0				39	26	66,7
Koordination	6	4	66,7				20	13	65,0
Fachbereichsleitung	11	3	27,3				37	18	48,6
Fachleitung	27	17	63,0				57	33	57,9
Qualitätssicherung									
Leitung insgesamt	54	30	55,6	1	-	0,0	195	120	61,5
weitere Lehrkräfte	321	208	64,8	8	3	37,5	2.297	1.648	71,7
Lehrkräfte insgesamt	375	238	63,5	9	3	33,3	2.492	1.768	70,9

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten Region 05 Spandau



	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Alle Schularten	Koordinierende Fachkraft	13	13	100,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	21	16	76,2
	Erzieherin/Erzieher	253	192	75,9
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	9	7	77,8
	Päd. Unterrichtshilfe	83	68	81,9
	Betreuerin/Betreuer	51	40	78,4
	Weiteres päd. Personal	8	6	75,0
	gesamt	438	342	78,1
Grundschule	Koordinierende Fachkraft	13	13	100,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	21	16	76,2
	Erzieherin/Erzieher	233	181	77,7
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	7	6	85,7
	Päd. Unterrichtshilfe	40	33	82,5
	Betreuerin/Betreuer	14	13	92,9
	Weiteres päd. Personal	4	4	100,0
	gesamt	332	266	80,1
Schule mit sonderpädagog. Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft			
	Erzieherin/Erzieher	11	8	72,7
	Päd. Unterrichtshilfe	34	28	82,4
	Betreuerin/Betreuer	32	25	78,1
gesamt	77	61	79,2	
Integrierte Sekundarstufe / Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft			
	Erzieherin/Erzieher	9	3	33,3
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	2	1	50,0
	Päd. Unterrichtshilfe	7	6	85,7
	weiteres päd. Personal	4	2	50,0
gesamt	26	13	50,0	
Gymnasium	Koordinierende Fachkraft			
	Päd. Unterrichtshilfe	2	1	50,0
	Betreuerin/Betreuer	1	1	100,0
	gesamt	3	2	66,7

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben Region 05 Spandau



Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Gymnasium	Fachleitungen		1	100,0
	Koordination Oberstufe		1	100,0
	gesamt		2	100,0
Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule	Schulleitung	1		0,0
	Fachbereichsleitung	1		0,0
	gesamt	2		0,0
Alle Schularten	insgesamt	2	2	50,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte Region 05 Spandau

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	-	1	100,0
Schule mit sonderpädagogischem Förder- schwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	-	-	
Gesamt	Koordinierende Fachkraft	0	1	100,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal

Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang



Region 05 Spandau

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %
Verwaltungsleitung	31	29	93,55	13	13	100,0
Schulsekretärin/Schulsekretär/Schreibdienst	70	69	98,57	58	57	98,28
Handwerks-/Werkstattmeisterin/ Handwerks- /Werkstattmeister	5	0		0		
Vervielfältigerin/Vervielfältiger	1	1	100,0	0		
gesamt	107	99	92,52	71	70	98,59

Stichtag: 01.01.23, Quelle: 05 | Vw 1.2

Liebe Kolleginnen und interessierte Kollegen,

der Frauenförderplan 2023-2029 präsentiert sich im neuen, übersichtlichen Layout und ermöglicht durch sog. Checklisten einen schnellen Zugriff auf die verbindlichen Maßnahmen für das pädagogische und nicht-pädagogische Personal an den Schulen.

In der Region Spandau hat sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen im Vergleich zum Jahr 2021 mit einer Steigerung von 3,3 Prozent nur minimal erhöht. Insbesondere an den Gymnasien ist die Zahl der weiblichen Fachbereichsleitungen von ohnehin nur 37,5% (2021) weiterhin zurückgegangen und beträgt aktuell noch 27,3%. Hier gilt es, Frauen gezielt anzusprechen und auf entsprechende Fortbildungen aufmerksam zu machen.

Eine konkrete Maßnahme der Spandauer Schulaufsicht ist - mit Unterstützung der Frauenvertreterin - die Fortbildungsreihe „Lust auf Leitung“ fortzusetzen, die interessierten Frauen zweimal im Jahr über die regionale Fortbildung angeboten wird. Auch die Institutionalisierung von Kontaktfrauen an allen Schulen als Ansprechpartnerinnen kann zu einer stärkeren Vernetzung führen und niederschwellig Qualifizierungsangebote bekanntmachen.

Die bisherigen Aufstiegschancen an Grundschulen sind gering, da im Leitungsbereich maximal drei Funktionsstellen zur Verfügung stehen. Längst überfällig war deshalb die Entscheidung der Senatsverwaltung, Fachleitungsstellen in den Kernbereichen Deutsch und Mathematik zur Koordinierung und Evaluation einzurichten – Aufgaben, die bisher bereits von den Kolleginnen geleistet, jedoch nicht honoriert werden. Abzuwarten bleibt, ob der Plan im kommenden Schuljahr 2024/25 auch Umsetzung erfährt.

Auffallend ist zudem, dass sich auf Funktionsstellenausschreibungen im Bereich der Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitungen an Grundschulen zum Nachteil des Prinzips der Bestenauslese häufig nur eine Kollegin bewirbt. Der stetig wachsende Verwaltungs- und Dokumentationsaufwand (aktuell bspw. durch „Feedback-Gespräche“ der Lehrkräfte mit allen Schülerinnen und Schülern sowie deren Erziehungsberechtigten) führt dazu, dass vielen Kolleginnen psychische und physische Ressourcen fehlen, um an zusätzlichen Qualifizierungen teilzunehmen und die eigene Karriereentwicklung voranzutreiben. Frauenförderung wird nicht durch bloße Quotierung in der Besetzung von Funktionsstellen erreicht, sondern durch die Verbesserung der Rahmenbedingungen an und für Schule.

Mit Sorge ist deshalb auch die Entscheidung der Bildungssenatorin zu betrachten, die gerade erst eingeführte Lehrkräftezuweisung kurzfristig und ohne jegliche Evaluation zurückzunehmen. Die Unterversorgung von Randregionen wie Spandau mit qualifiziertem Personal führt zu einer erneuten Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und somit zu einer weiteren Belastung aller Kolleginnen - 70,9% der Spandauer Lehrkräfte sind weiblich.

Ilona Müller

Frauenvertreterin



Quelle: Fotostudio Charlottenburg

Petra Friedrich-Marx

stellvertretende Frauenvertreterin



Quelle: Fotostudio Charlottenburg

Wenn Sie Anregungen oder Fragen zum Frauenförderplan haben oder unsere Unterstützung benötigen, stehen wir Ihnen gerne mit Rat und Tat zur Seite.

Kontaktaufnahme und Vereinbarung von persönlichen Terminen gerne per E-Mail unter:

ilona.mueller@senbjf.berlin.de

petra.friedrich-marx@senbjf.berlin.de



Regionale Maßnahmen und Daten



06 Steglitz-Zehlendorf



Regionale Maßnahmen



Bewerbungen und Besetzungen



Altersstruktur und Beschäftigungsumfang



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schulart



Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten



Künftige Fluktuation Lehrkräfte



Künftige Fluktuation weiteres pädagogisches Personal



Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal



Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin



1. Grundsätze des Führungshandelns 
2. Fort- und Weiterbildung 
3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf 

1. Grundsätze des Führungshandelns

- Schulleitungen ermutigen Frauen, innerhalb der Schule Aufgabenbereiche zu übernehmen, die sie für die Übernahme von Leitungsaufgaben qualifizieren.
- Dies kann beispielsweise in den jährlichen Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen erfolgen, oder auch im Rahmen von Gesprächen zu Dienstlichen Beurteilungen. In diesen können Frauen auf Wunsch dahingehend beraten werden, welche Maßnahmen sie ergreifen müssen, um ihre Chancen in einem möglichen Bewerbungsverfahren zu verbessern.
- Frauen werden durch Schulleitungen gezielt auf bestehende Fortbildungsveranstaltungen aufmerksam gemacht.

Zuständigkeit	➔	Schulleitungen
Termin	➔	wiederholend
Bereitstellungsweg	➔	Informationen auf Dienstberatungen und per Mail
Indikatoren	➔	hohe Anmeldezahlen bei oben genannten Fortbildungen

2. Fort- und Weiterbildung

- Aufgrund der noch bestehenden Unterrepräsentanzen von Frauen insbesondere bei den stellvertretenden Schulleitungen an Gymnasien und ISS werden weiterhin gezielte Fortbildungsveranstaltungen angeboten, die Frauen ermutigen sollen, sich beruflich weiterzuentwickeln und über Aufstiegsmöglichkeiten aufklären. Diese Fortbildungsreihe wird seitens der regionalen Fortbildung angeboten und durch die Schulaufsicht in Zusammenarbeit mit der regionalen Frauenvertreterin durchgeführt.

Zuständigkeit	➔	Schulaufsicht
Termin	➔	wiederholend
Bereitstellungsweg	➔	Fortbildungen werden weiterhin jedes Schuljahr durch die regionale Schulaufsicht, Frauenvertreterin und Fortbildungsbeauftragte angeboten
Indikatoren	➔	weiterhin hohe Anmeldezahlen bei oben genannten Fortbildungen

3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Umsetzungswünsche zur Herstellung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden - wo möglich - vorrangig berücksichtigt.
- GK-Beschlüsse zu individuellen Regelungen von Teilzeit werden als Tagesordnungspunkt auf der letzten GK im Schuljahr thematisiert und ggf. verändert oder ergänzt.

Zuständigkeit



Schulleitungen und Schulaufsicht

Termin



bei der Bearbeitung der Umsetzungsanträge zumeist im Juni/Juli und Januar/Februar eines jeden Jahres

Bereitstellungsweg



Umsetzungsanträge

Indikatoren



schwer messbar, da Einzelfallentscheidungen

Bewerbungen und Besetzungen - Region Steglitz-Zehlendorf

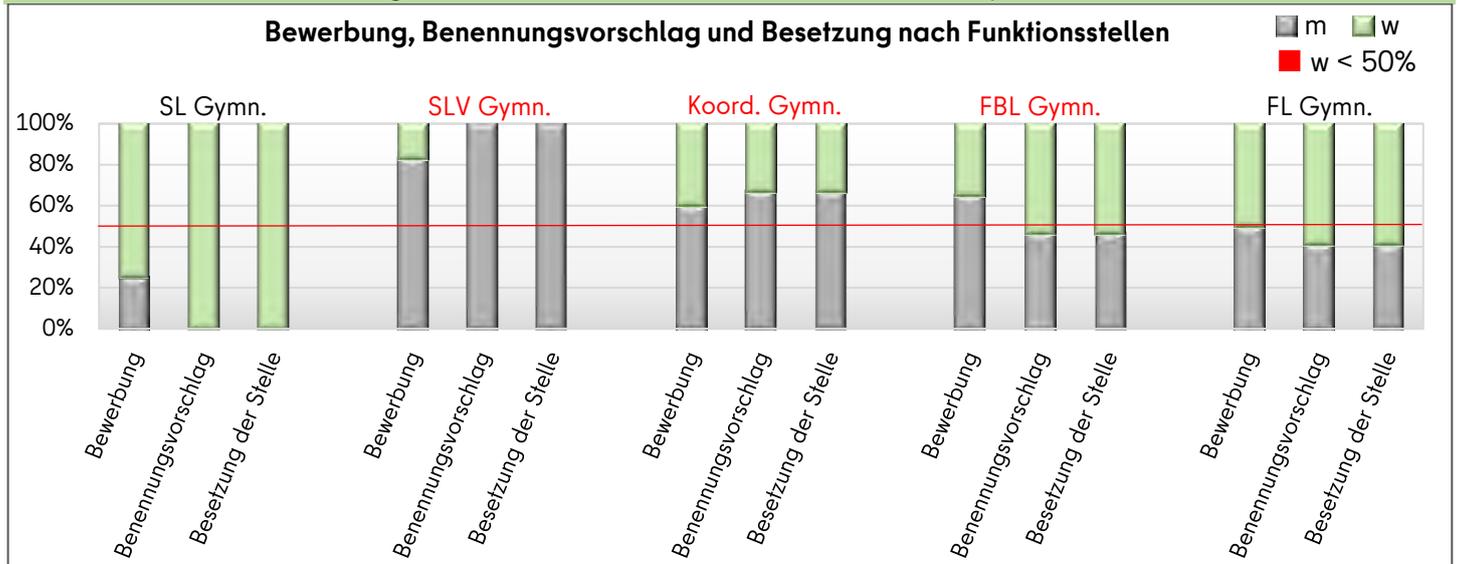
Zahlen und grafische Darstellungen



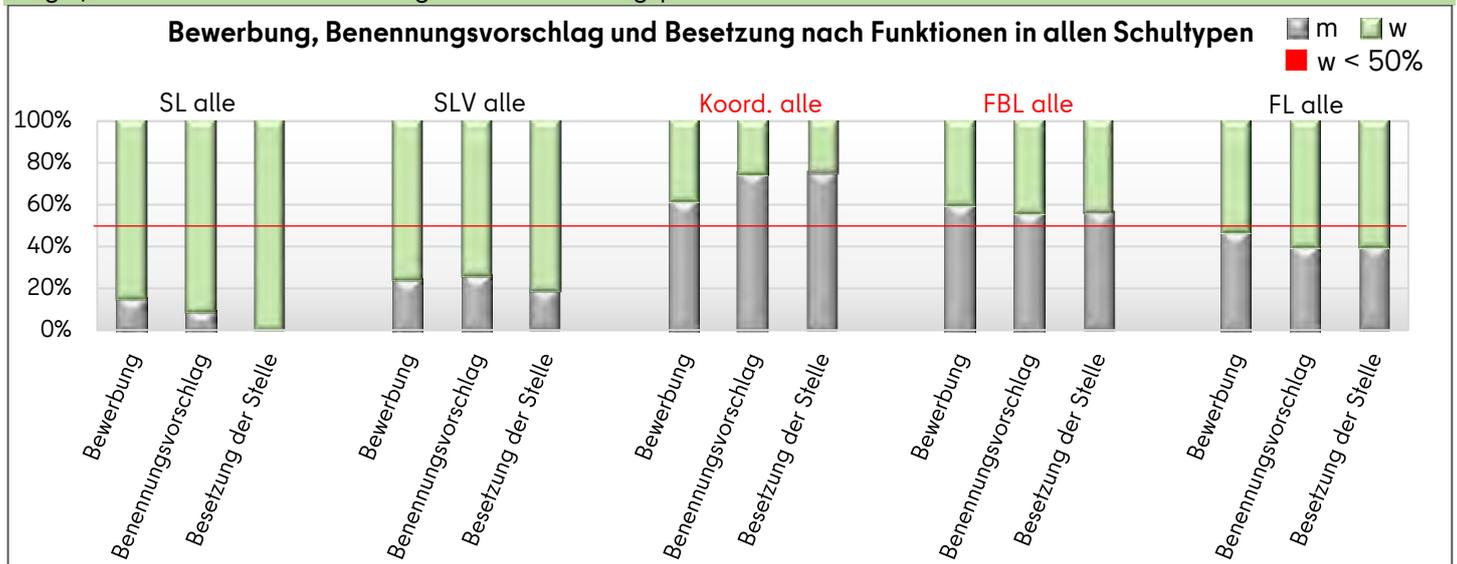
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungsvorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung		7	100		7	100		6	100	1	3	75
	Stellv. Schulleitung		13	100		12	100		11	100	1	5	83
	Summe	0	20	100	0	19	100	0	17	100	2	8	80
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Schulleitung												
	SLV		1	100		1	100		1	100	1	1	50
	Fachleitung												
	Summe	0	1	100	0	1	100	0	1	100	1	1	50
Integrierte Sekundar- und Gemeinschaftsschule	Schulleitung	1	1	50	1	1	50		1	100		1	100
	Stellv. Schulleitung		1	100		1	100		1	100		1	100
	Koordination	2	1	33	1		0	1		0		3	100
	Fachbereichsleitung	3	3	50	3	3	50	3	3	50	1	1	50
	Fachleitung	6	9	60	5	8	62	5	8	62	2	4	67
	Summe	12	15	56	10	13	57	9	13	59	3	10	77
Gymnasium	Schulleitung	1	3	75		2	100		2	100		1	100
	Stellv. Schulleitung	5	1	17	5		0	3		0	2	1	33
	Koordination	3	2	40	2	1	33	2	1	33	4	1	20
	Fachbereichsleitung	3	1	25	2	1	33	2	1	33	4	4	50
	Fachleitung	17	17	50	9	13	59	9	13	59	5	5	50
	Summe	29	24	45	18	17	49	16	17	52	15	12	44
Alle Schulen	Schulleitung	2	11	85	1	10	91	0	9	100	1	5	83
	Stellv. Schulleitung	5	16	76	5	14	74	3	13	81	4	8	67
	Koordination	5	3	38	3	1	25	3	1	25	4	4	50
	Fachbereichsleitung	6	4	40	5	4	44	5	4	44	5	5	50
	Fachleitung	23	26	53	14	21	60	14	21	60	7	9	56
	Summe	41	60	59	28	50	64	25	48	66	21	31	60

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08

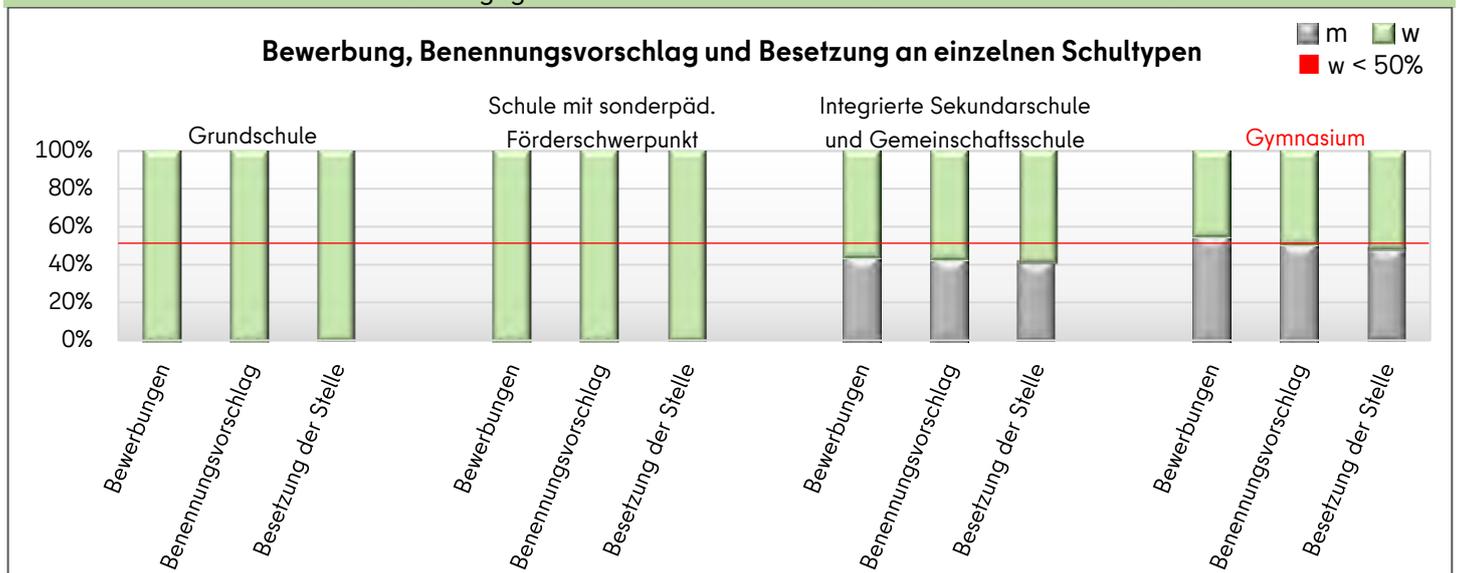
Im aktuellen Erhebungszeitraum wird eine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen an Gymnasien deutlich. Weniger als die Hälfte der sich Bewerbenden sind – mit Ausnahme der Schul- und Fachleitungen – weiblich. Bei der Besetzung der stellvertretenden Schulleitungen und der Koordination sind Frauen stark unterrepräsentiert.



Die folgende Abbildung verdeutlicht, dass sich bezogen auf alle Schultypen insgesamt deutlich mehr Frauen auf Schulleitungs-, stellvertretende Schulleitungs- und Fachleitungspositionen bewerben.



Betrachtet man die einzelnen Schultypen, so ist zu sehen, dass die Bewerbung von Frauen auf Funktionsstellen an Grundschulen und Schulen mit sonderpädagogischem Schwerpunkt wesentlich höher ist als an den anderen Schultypen. An allen anderen Schulformen ist ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern zu verzeichnen.

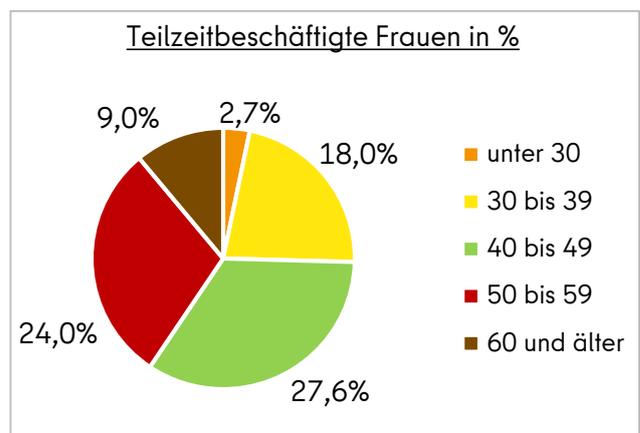
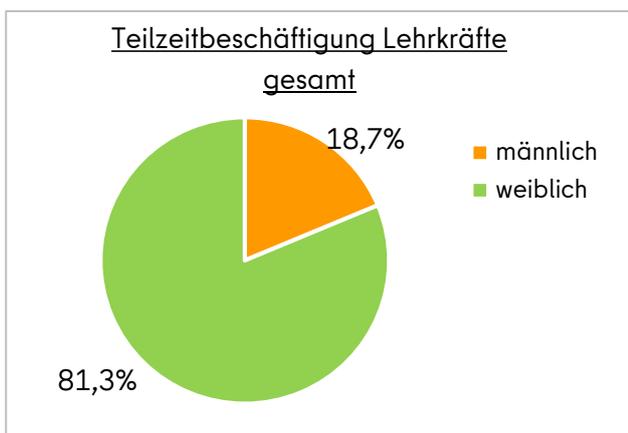
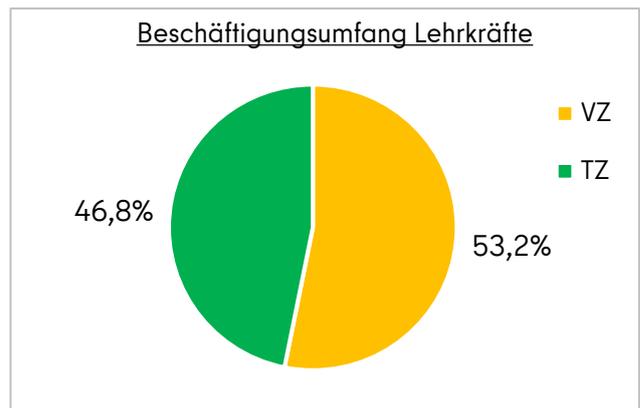
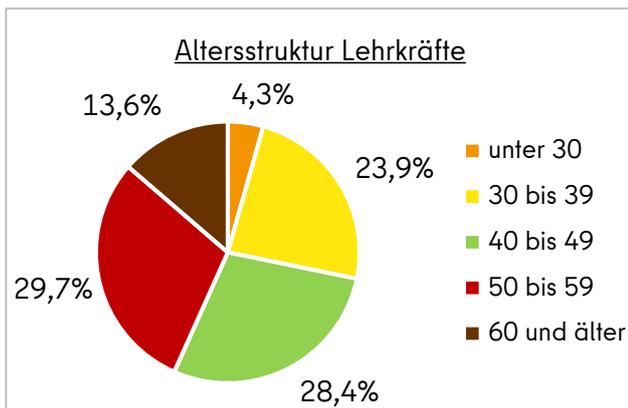


Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte Region 06 Steglitz-Zehlendorf



Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	119	92	77,3	52	34	65,4
30 bis 39 Jahre	654	460	70,3	307	231	75,2
40 bis 49 Jahre	778	573	73,7	414	354	85,5
50 bis 59 Jahre	813	616	75,8	354	308	87,0
60 Jahre und älter	373	266	71,3	155	115	74,2
Lehrkräfte insgesamt	2.737	2.007	73,3	1.282	1.042	81,3

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF | C 5



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten Region 06 Steglitz-Zehlendorf



Leitungsfunktion	Grundschule			Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	30	25	83,3	4	3	75,0	8	6	75,0
Vertretung	28	23	82,1	5	4	80,0	8	3	37,5
Koordination							12	6	50,0
Fachbereichsleitung							14	8	57,1
Fachleitung	1	1	100,0				30	21	70,0
Qualitätssicherung				1	1	100,0	1	1	100,0
Leitung insgesamt	59	49	83,1	10	8	80,0	73	45	61,6
weitere Lehrkräfte	1.008	877	87,0	145	120	82,8	490	327	66,7
Lehrkräfte insgesamt	1.067	926	86,8	155	128	82,6	563	372	66,1

Leitungsfunktion	Gymnasium			Zweiter Bildungsweg			Insgesamt		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	12	6	50,0	1	1	100,0	55	41	74,5
Vertretung	14	3	21,4				55	33	60,0
Koordination	17	6	35,3				29	14	48,3
Fachbereichsleitung	31	16	51,6				46	23	50,0
Fachleitung	72	44	61,1				102	65	63,7
Qualitätssicherung	2	1	50,0				4	3	75,0
Leitung insgesamt	148	76	51,4	1	1	100,0	291	179	61,5
weitere Lehrkräfte	794	499	62,8	9	5	55,6	2.446	1.828	74,7
Lehrkräfte insgesamt	942	575	61,0	10	6	60,0	2.737	2.007	73,3

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten Region 06 Steglitz-Zehlendorf



	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Alle Schularten	Koordinierende Fachkraft	16	11	68,8
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	18	15	83,3
	Erzieherin/Erzieher	271	216	79,7
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	4	3	75,0
	Päd. Unterrichtshilfe	43	30	69,8
	Betreuerin/Betreuer	53	41	77,4
	Weiteres päd. Personal	1	1	100,0
	gesamt	406	317	78,1
Grundschule	Koordinierende Fachkraft	13	9	69,2
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	16	13	81,3
	Erzieherin/Erzieher	230	179	77,8
	Weiteres päd. Personal	1	1	100,0
	gesamt	260	202	77,7
	Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	2	1
Erzieherin/Erzieher		22	19	86,4
Päd. Unterrichtshilfe		43	30	69,8
Betreuerin/Betreuer		53	41	77,4
Weiteres päd. Personal		1	1	100,0
gesamt		121	92	76,0
Integrierte Sekundarstufe / Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	1	1	100,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	2	2	100,0
	Erzieherin/Erzieher	19	18	94,7
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	3	2	66,7
	gesamt	25	23	92,0

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: I C

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben Region 06 Steglitz-Zehlendorf



Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule	Schulleitung		2	100,0
	gesamt		2	100,0
Gymnasium	Stellvertretende Schulleitung	1		0,0
	Fachbereichsleitung	1	1	50,0
	gesamt	2	1	33,3
Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule	Fachbereichsleitung	1		0,0
	Fachleitung		1	100,0
	gesamt	1	1	50,0
Alle Schularten	insgesamt	3	4	57,1

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte Region 06 Steglitz-Zehlendorf

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	-	1	100,0
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	-	-	
Gesamt	Koordinierende Fachkraft	0	1	100,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal

Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang



Region 06 Steglitz-Zehlendorf

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %
Verwaltungsleitung	38	37	97,4	5	5	100,0
Schulsekretärin/Schulsekretär/ Schreibdienst	71	69	97,2	6	6	100,0
Handwerks-/Werkstattmeisterin/ Handwerks- /Werkstattmeister	3	0	0,0	0	0	-
Vervielfältigerin/Vervielfältiger	2	2	100,0	0	0	-
Medienforum	5	3	60,0	1	1	100,0
gesamt	119	111	93,3	12	12	100,0

Stichtag: 01.01.23, Quelle: 06 I Vw 1.3

Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin

Im vorliegenden Frauenförderplan wird mit zahlreichen Statistiken eine umfassende Bestandsaufnahme der im Bereich Schule tätigen Beschäftigten vorgenommen. Besonderer Fokus liegt auf der Sichtbarmachung des Frauenanteils.

In der Region Steglitz-Zehlendorf sind bereits viele Frauen erfolgreich auf Führungsebene tätig. Bei genauerer Betrachtung fällt jedoch auf, dass bei bestimmten Funktionsstellen weiterhin Nachsteuerungsbedarf besteht.

Im Vergleich der letzten Jahre haben sich die Zahlen auf Schulleitungsebene wie folgt verändert:

FFPL 2019-2021

Schulart	Funktion	Anspruch	besetzt		
			m	w	w in %
Grundschule	Schulleitung	29	6	23	79,3
	Stellv. Schulleitung	31	6	25	80,6
Gymnasium	Schulleitung	12	6	6	50,0
	Stellv. Schulleitung	13	8	5	35,7
ISS	Schulleitung	7	2	5	71,4
	Stellv. Schulleitung	7	5	2	28,6
Förderschule mit sond.-päd. Schwerpunkt	Schulleitung	4	1	3	75,0
	Stellv. Schulleitung	4	1	3	75,0

FFPL 2021-2023

Schulart	Funktion	Anspruch	besetzt		
			m	w	w in %
Grundschule	Schulleitung	30	5	25	83,3
	Stellv. Schulleitung	28	5	23	82,1
Gymnasium	Schulleitung	12	6	6	50,0
	Stellv. Schulleitung	14	11	3	21,4
	Koordination	17	11	6	35,3
ISS	Schulleitung	8	2	6	75,0
	Stellv. Schulleitung	8	5	3	37,7
Förderschule mit sond.-päd. Schwerpunkt	Schulleitung	4	1	3	75,0
	Stellv. Schulleitung	5	1	4	80,0

Trotz leichter Veränderungen zeigt sich im Vergleich der beiden Erfassungszeiträume, dass in einzelnen Bereichen weiterhin deutliche Unterrepräsentanzen von Frauen bestehen. Insbesondere bei den stellvertretenden Schulleitungen an Gymnasien sowie Integrierten Sekundarschulen (hier rot markiert) ist die Anzahl der Frauen in Funktionsstellen noch deutlich unterhältig. Dies mag sicherlich auch darin begründet liegen, dass gerade der Aufgabenbereich einer stellvertretenden Schulleiterin für Frauen, die zusätzlich Betreuungsaufgaben innerhalb ihrer Familie erfüllen müssen, von den zeitlichen Rahmenbedingungen schwerer vereinbar erscheint. Dieser Tatsache konnten auch die in unserer Region ergriffenen Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in diesen Bereichen nicht

entgegenwirken. Auch im letzten Jahr wurde in der Region Steglitz-Zehlendorf eine Fortbildungsreihe für an Führung interessierte Frauen angeboten. Die Resonanz bei Frauen, die sich für ein Aufstiegsamt im Bereich der Grundschule interessiert haben, war sehr groß. Nicht zuletzt durch diese Fortbildungsveranstaltung konnten im Bereich der Grundschulen weitere Frauen für die Bewerbung zur stellvertretenden Schulleiterin bzw. Schulleiterin ermutigt und später ausgewählt werden.

Anders stellte es sich jedoch leider im Bereich der Oberschulen dar. Hier zeigen die Zahlen, dass zwar viele Frauen bereit sind, sich auf eine Funktionsstelle zu bewerben, jedoch beziehen sich diese Bewerbungen eher auf Fach-, Fachbereichsleitungs- oder Qualitätssicherungsaufgaben. In diesen Bereichen liegt der Frauenanteil hälftig oder sogar darüber.

Durch Weggang einiger Frauen im Bereich der Koordination, ist nun auch in diesem Bereich eine Unterrepräsentanz von Frauen entstanden, die jedoch hoffentlich durch ausstehende Neubesetzungen wieder kompensiert werden kann.

Es stellt sich also immer wieder die Frage, welche zusätzlichen Maßnahmen hilfreich sein könnten, um an Leitung interessierten Frauen die Übernahme einer Funktionsstelle unter Berücksichtigung der familiären Verpflichtungen zu ermöglichen.

Den Zahlen des vorliegenden Frauenförderplans zufolge sind es weiterhin mehrheitlich die Frauen, die in Teilzeit arbeiten (81,3%). Es ist zu vermuten, dass dies darin begründet liegt, dass nach wie vor mehr Frauen Sorgearbeit für die Familie übernehmen.

Auch der Aspekt der Teilzeittätigkeit könnte der Übernahme einer Funktionsstelle entgegenstehen. Sofern Frauen jedoch eine berufliche Weiterentwicklung wünschen, darf diese Sorgearbeit keinen Hindernisgrund für das Fortkommen darstellen. Auch dem trägt der aktuelle Frauenförderplan durch gezielte Maßnahmen Rechnung.

Hilfreich hat sich die im letzten Frauenförderplan geforderte Thematisierung von Teilzeitkonzepten in den Gesamtkonferenzen und die daraus entstandene Evaluation der gefassten „Teilzeitbeschlüsse“ erwiesen. Spätestens im Herbst 2022 sollten alle Schulen ihre Beschlüsse der jeweiligen Schulaufsicht und der Frauenvertreterin vorlegen. Es hat sich gezeigt, dass ein verlässliches Teilzeitkonzept zu mehr Planungssicherheit – und letztlich auch zu mehr Arbeitszufriedenheit – für die in Teilzeit tätigen Beschäftigten führt. Diese Planungssicherheit könnte sich auch auf die Übernahme einer Funktionsstelle positiv auswirken.

Leider haben bislang nicht alle Schulen geeignete Teilzeitbeschlüsse vorgelegt. Diese Schulen sind weiterhin angehalten, Teilzeitkonzepte zu erstellen oder bestehende Konzepte nachzubessern. Nach Absprache mit der regionalen Schulaufsicht soll diese regionale Maßnahme weiterhin im Fokus des aktuellen Frauenförderplans bleiben. Nur wenn Teilzeitbeschlüsse durch Schulleitungen konsequent umgesetzt werden, kann eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht werden.

An dieser Stelle möchte ich mich ausdrücklich für die vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit mit der hiesigen Schulaufsicht, insbesondere mit dem Referatsleiter Herrn Henzler-Hübner, bedanken. Der gemeinsame Austausch und die gemeinsame Suche nach Problemlösungen sind eine große Erleichterung für meine Tätigkeit.

Sabine Segelmann
im November 2023



Regionale Maßnahmen und Daten



07 Tempelhof-Schöneberg

 zurück

Bewerbungen und Besetzungen



Altersstruktur und Beschäftigungsumfang



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schulart



Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten



Künftige Fluktuation Lehrkräfte



Künftige Fluktuation weiteres pädagogisches Personal



Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal



Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin



Bewerbungen und Besetzungen - Region Tempelhof-Schöneberg

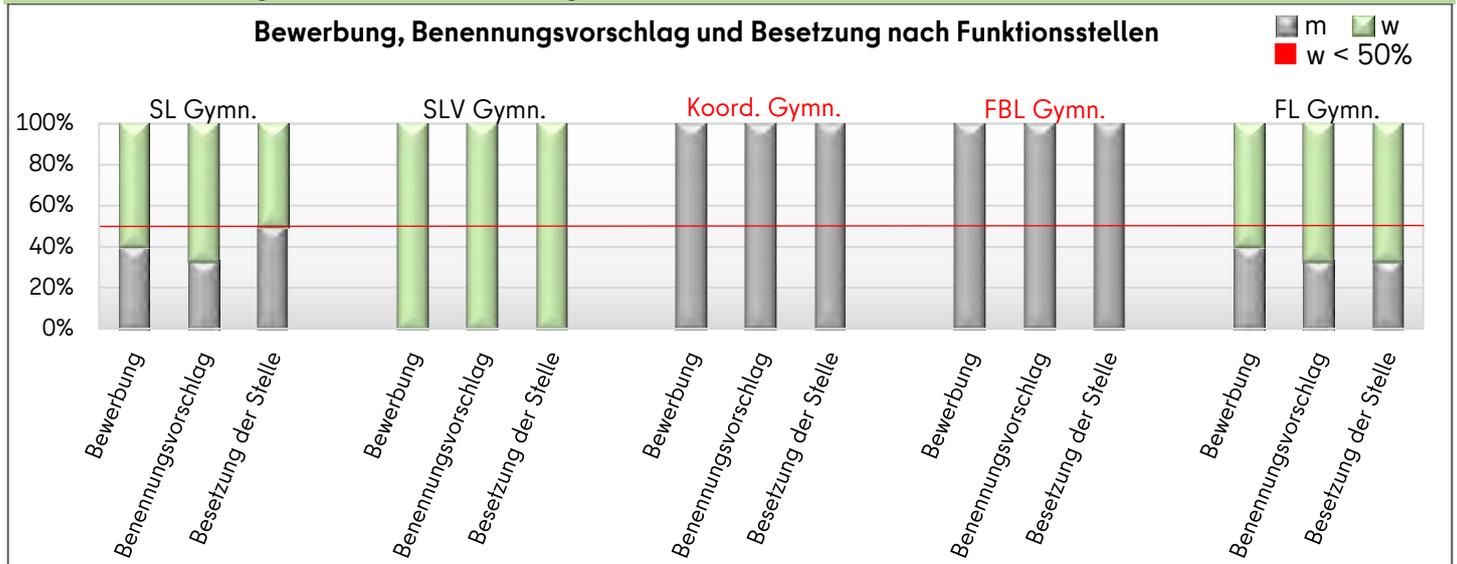
Zahlen und grafische Darstellungen



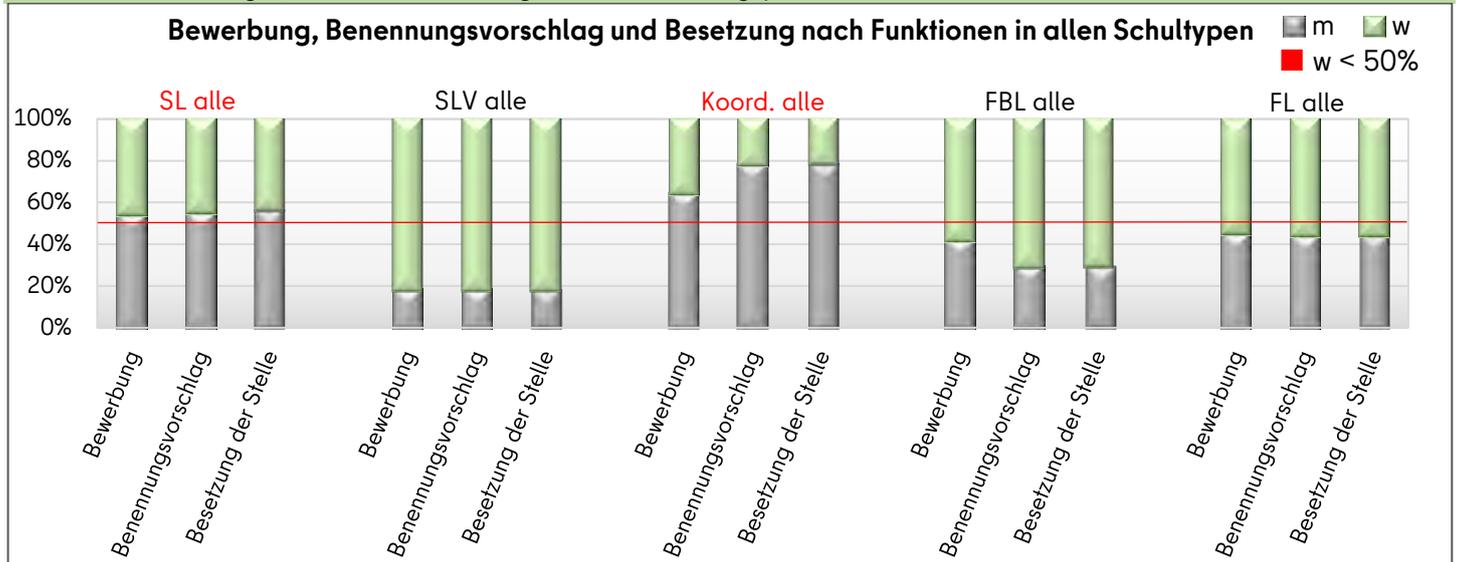
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungsvorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	3	2	40	3	2	40	2	2	50	3	6	67
	Stellv. Schulleitung	2	3	60	2	3	60	2	3	60	3	15	83
	Summe	5	5	50	5	5	50	4	5	56	6	21	78
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Schulleitung										1		0
	Stellv. Schulleitung										1	1	50
	Fachleitung												
	Summe	0	0								2	1	33
Integrierte Sekundar- und Gemeinschaftsschule	Schulleitung	2	1	33	2	1	33	2	1	33	1	1	50
	Stellv. Schulleitung		3	100		3	100		3	100	1	1	50
	Koordination	8	5	38	6	2	25	6	2	25		2	100
	Fachbereichsleitung	1	7	88		5	100		5	100		2	100
	Fachleitung	7	6	46	7	5	42	7	5	42	3	4	57
	Summe	18	22	55	15	16	52	15	16	52	5	10	67
Gymnasium	Schulleitung	2	3	60	1	2	67	1	1	50		1	100
	Stellv. Schulleitung		3	100		3	100		3	100	4		0
	Koordination	1		0	1		0	1		0		4	100
	Fachbereichsleitung	4		0	2		0	2		0		1	100
	Fachleitung	10	15	60	5	10	67	5	10	67	2	3	60
	Summe	17	21	55	9	15	63	9	14	61	6	9	60
2.Bildungsweg	Schulleitung												
	Stellv. Schulleitung												
	Koordination											1	100
	Fachbereichsleitung												
	Fachleitung												
	Summe	0	0								0	1	100
Alle Schulen	Schulleitung	7	6	46	6	5	45	5	4	44	5	8	62
	Stellv. Schulleitung	2	9	82	2	9	82	2	9	82	9	17	65
	Koordination	9	5	36	7	2	22	7	2	22	0	7	100
	Fachbereichsleitung	5	7	58	2	5	71	2	5	71	0	3	100
	Fachleitung	17	21	55	12	15	56	12	15	56	5	7	58
	Summe	40	48	55	29	36	55	28	35	56	19	42	69

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08

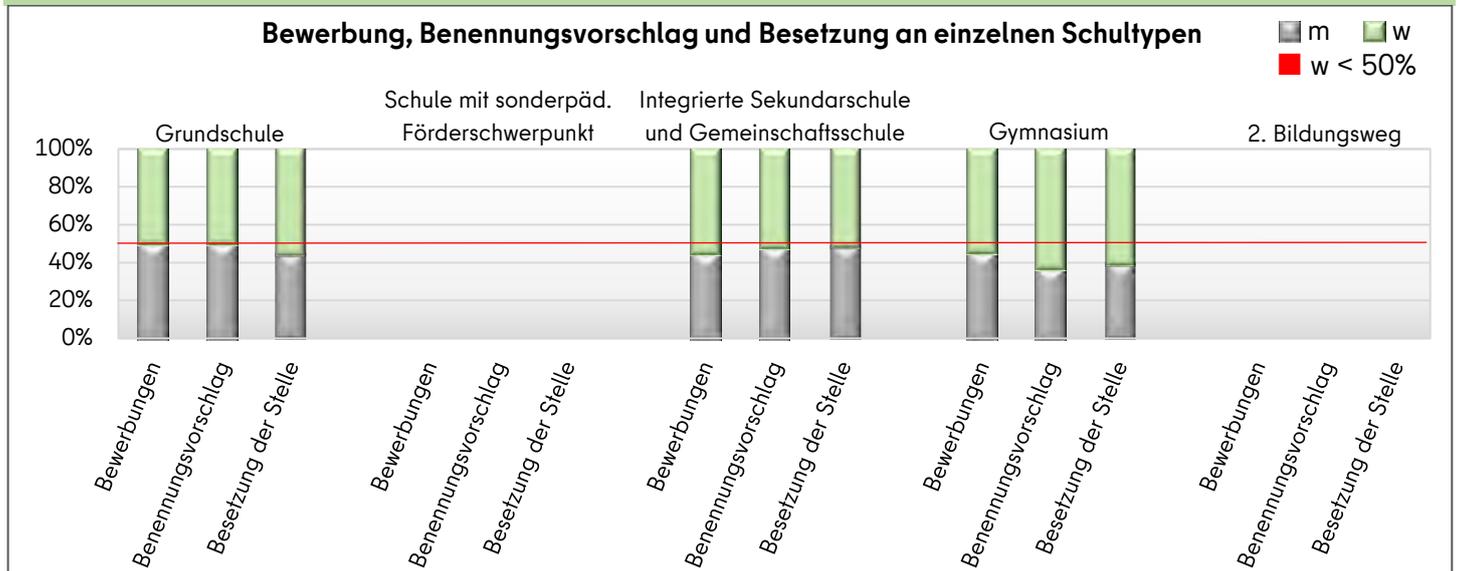
Im aktuellen Erhebungszeitraum wird eine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen an Gymnasien deutlich. Bei Der prozentuale Anteil der sich bewerbenden Frauen auf Koordinations- und Fachbereichsleitungen liegt bei Null. Dies betrifft die Bewerbungen als auch die Besetzung der Stellen.



Die folgende Abbildung verdeutlicht, dass sich bezogen auf alle Schultypen insgesamt deutlich mehr Frauen auf stellvertretende Schulleitungs-, Fachbereichsleitungs- und Fachleitungspositionen bewerben.



Betrachtet man die einzelnen Schultypen, so ist zu sehen, dass die Bewerbungen von Frauen auf Funktionsstellen an Grundschulen, integrierten Sekundar- und Gemeinschaftsschulen und Gymnasien ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern aufweisen.

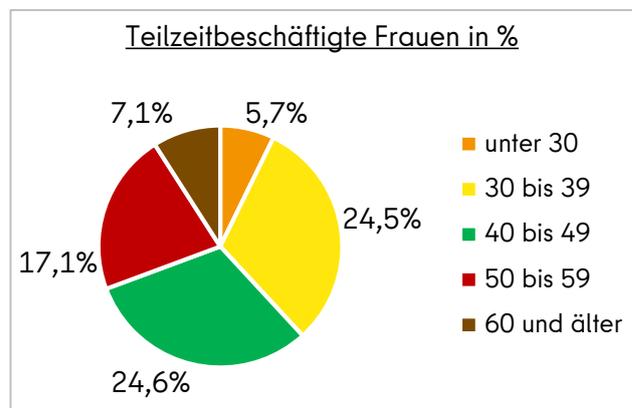
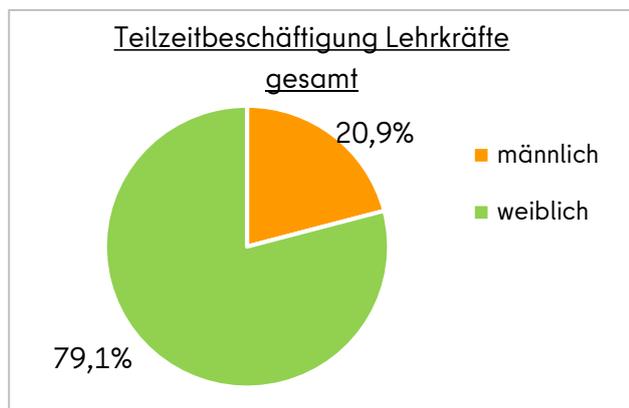
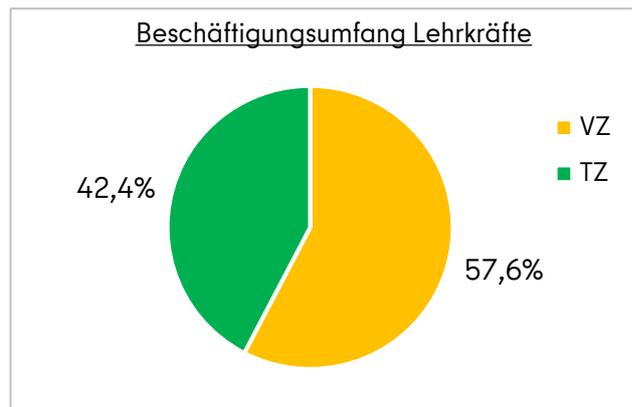
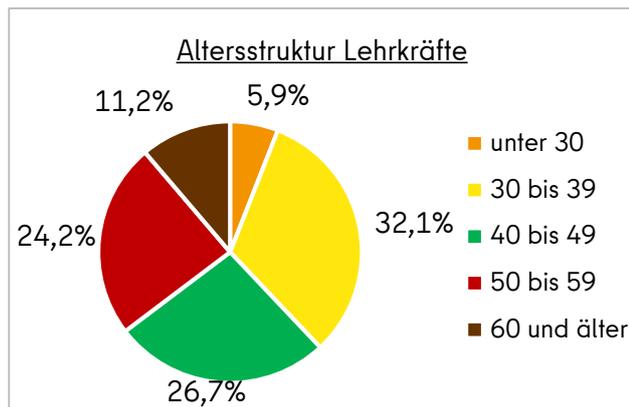


Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte Region 07 Tempelhof-Schöneberg



Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	172	127	73,8	97	70	72,2
30 bis 39 Jahre	933	648	69,5	396	302	76,3
40 bis 49 Jahre	775	553	71,4	370	303	81,9
50 bis 59 Jahre	703	509	72,4	259	211	81,5
60 Jahre und älter	325	233	71,7	110	88	80,0
Lehrkräfte insgesamt	2.908	2.070	71,2	1.232	974	79,1

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF I C 5



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten Region 07 Tempelhof-Schöneberg



Leitungsfunktion	Grundschule			Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	30	18	60,0	2	2	100,0	13	7	53,8
Vertretung	33	21	63,6	3	2	66,7	11	7	63,6
Koordination							14	7	50,0
Fachbereichsleitung							22	15	68,2
Fachleitung							43	22	51,2
Qualitätssicherung							1		0,0
Leitung insgesamt	63	39	61,9	5	4	80,0	104	58	55,8
weitere Lehrkräfte	1.294	1.072	82,8	88	70	79,5	745	463	62,1
Lehrkräfte insgesamt	1.357	1.111	81,9	93	74	79,6	849	521	61,4

Leitungsfunktion	Gymnasium			Zweiter Bildungsweg			Insgesamt		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	9	5	55,6	1	1	100,0	55	33	60,0
Vertretung	8	5	62,5	1	-	0,0	56	35	62,5
Koordination	12	8	66,7				26	15	57,7
Fachbereichsleitung	16	10	62,5	2	-	0,0	40	25	62,5
Fachleitung	45	26	57,8	4	3	75,0	92	51	55,4
Qualitätssicherung	1	1	100,0				2	1	50,0
Leitung insgesamt	91	55	60,4	8	4	50,0	271	160	59,0
weitere Lehrkräfte	483	283	58,6	27	22	81,5	2.637	1.910	72,4
Lehrkräfte insgesamt	574	338	58,9	35	26	74,3	2.908	2.070	71,2

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten Region 07 Tempelhof-Schöneberg



Alle Schularten	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
	Koordinierende Fachkraft	17	15	88,2
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	33	23	69,7
	Erzieherin/Erzieher	323	252	78,0
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	7	5	71,4
	Päd. Unterrichtshilfe	78	67	85,9
	Betreuerin/Betreuer	56	36	64,3
	gesamt	394	306	77,7

Grundschule	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
	Koordinierende Fachkraft	15	13	86,7
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	33	23	69,7
	Erzieherin/Erzieher	298	232	77,9
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	4	3	75,0
	Päd. Unterrichtshilfe	22	16	72,7
	Betreuerin/Betreuer	13	11	84,6
	gesamt	385	298	77,4

Schule mit sonder- päd. Förderschwer- punkt	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
	Koordinierende Fachkraft	2	2	100,0
	Erzieherin/Erzieher	7	5	71,4
	Päd. Unterrichtshilfe	51	46	90,2
	Betreuerin/Betreuer	40	24	60,0
	gesamt	100	77	77,0

Integrierte Sekundar- stufe/ Gemeinschaftsschule	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
	Erzieherin/Erzieher	18	15	83,3
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	3	2	66,7
	Päd. Unterrichtshilfe	5	5	100,0
	weiteres päd. Personal	3	1	33,3
	gesamt	29	23	79,3

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: I C

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben Region 07 Tempelhof-Schöneberg



Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule	Stellvertretende Schulleitung		2	100,0
	gesamt		2	100,0
Gymnasium	Schulleitung		1	100,0
	Fachleitung	1		0,0
	gesamt	1	1	50,0
Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule	Schulleitung	1		0,0
	gesamt	1		0,0
Alle Schularten	insgesamt	2	3	60,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte Region 07 Tempelhof-Schöneberg

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	-	1	100,0
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	-	-	
Gesamt	Koordinierende Fachkraft	0	1	100,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal

Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang



Region 07 Tempelhof-Schöneberg

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %
Verwaltungsleitung	38	32	84,21	13	13	100
Schulsekretärin/Schulsekretär/ Schreibdienst	87	87	100	47	47	100
Handwerks-/Werkstattmeisterin/ Handwerks- /Werkstattmeister	4	0	0	0	0	0
Vervielfältigerin/Vervielfältiger	3	1	33,33	0	0	0
gesamt	132	120	90,91	60	60	100,0

Stichtag: 01.01.23, Quelle: 07 | Vw 1.2

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ob kleine oder große Fragen rund um den FrauenFörderPlan - bitte zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren:

- **Anke Müller** anke.mueller@senbjf.berlin.de 030-902776290
Frauenvertreterin 07
- **Bianca Benz** bianca.benz@senbjf.berlin.de 030-902776290
Stellv. Frauenvertreterin 07
- **Özlem Coskun** oezlem.coskun@senbjf.berlin.de 030-902776009
Sekretärin FV 07



Regionale Maßnahmen und Daten



08 Neukölln

 zurück

Regionale Maßnahmen



Bewerbungen und Besetzungen



Altersstruktur und Beschäftigungsumfang



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schulart



Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten



Künftige Fluktuation Lehrkräfte



Künftige Fluktuation weiteres pädagogisches Personal



Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal



Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin



Regionale Maßnahmen

Region 08 Neukölln



1. Kontaktfrauen in Neukölln
2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
3. Berufliche Entwicklung
4. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
5. Schutz vor sexueller Belästigung

1. Kontaktfrauen in Neukölln

- Um feste Ansprechpartnerinnen aus dem Kolleginnenkreis der Schule zu haben, wählt jede Schule eine Kontaktfrau, welche im Geschäftsverteilungsplan aufgeführt wird.
- Die Frauenvertreterin informiert die Kontaktfrauen über die Maßnahmen des Frauenförderplans und deren Umsetzungsmöglichkeiten.
- Für die halbjährlichen Treffen des Netzwerks „Kontaktfrauen“ wird ab 12 Uhr Dienstbefreiung gewährt.

Zuständigkeit	→	Schulleitung, Frauenvertreterin
Termin	→	Anfang des Schuljahres

2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- **Verbleib an Stammschule nach Elternzeit**
Alle Beschäftigten, die nach nicht mehr als 12 Monaten aus der Elternzeit zurückkehren und sich nicht anderweitig äußern, verbleiben an ihrer Stammschule.

Zuständigkeit	→	Schulaufsicht, Schulleitung, Beschäftigte
---------------	---	---

- **Umsetzungen**
Über Umsetzungen von Beschäftigten mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen wird in einer Runde der Schulaufsicht im Beisein der Frauenvertreterin vorgezogen beraten, um familienfreundliche Rahmenbedingungen nach §10(1) LGG für die Kolleg*innen zu gewährleisten. Kriterien wie Fahrweg und Betreuungszeiten spielen dabei eine gewichtige Rolle.

Anträge außerhalb der Frist werden als Einzelfallentscheidung geprüft, wenn Vereinbarkeitsgründe vorliegen.

Zuständigkeit	→	Schulaufsicht, Frauenvertreterin
Termin	→	Februar

3. Berufliche Entwicklung

→ Coaching für Frauen

An Leitung interessierte Frauen können sich bei Schulaufsicht oder bei der Frauenvertreterin über das berufliche Weiterkommen sowie Stellenbesetzungsverfahren informieren.

Zuständigkeit



Schulaufsicht, Frauenvertreterin

→ Fit für Führung

Die regionale Schulaufsicht bietet einmal jährlich eine Fortbildung an für an Leitung interessierte Personen (z.B. Fit für Führung).

Bei mehr Bewerbungen als Plätzen werden Frauen bevorzugt. Der Frauenvertreterin wird die Liste der Teilnehmenden in diesem Fall vorab vorgelegt.

Zuständigkeit



Schulaufsicht

Termin



jährlich

→ Feedbackgespräch für nicht ausgewählte Bewerberinnen

In einem Feedbackgespräch werden den nicht ausgewählten Bewerberinnen entsprechend dem dokumentierten Ergebnis Perspektiven der Entwicklung aufgezeigt.

Zuständigkeit



Schulaufsicht

→ Austausch von Leitungskräften zum Frauenförderplan

Schulleitungen erörtern einmal im Schuljahr mit den Funktionsstelleninhaber*innen und koordinierenden Fachkräften ihrer Schule die Aufgaben der Führungskräfte, die sich aus dem Frauenförderplan und dem Berliner Landesgleichstellungsgesetz ergeben.

Zuständigkeit



Schulleitungen

Termin



jährlich

→ Unterstützung für neu ausgewählte Frauen in Funktionsstellen

Neu ausgewählten Funktionsstelleninhaberinnen und koordinierenden Fachkräfte wird im ersten Jahr eine erfahrene Begleitung in vergleichbaren Ämtern zur Seite gestellt zwecks Unterstützung und Beratung.

Zuständigkeit



Schulaufsicht, Schulleitungen

4. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

→ Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Schulleitungen und Verwaltungsleitungen

Schulleitungen und ihre Stellvertretungen sowie Verwaltungsleitungen werden regelmäßig zu fachlichen Fragestellungen (BEM-Verfahren, Mutterschutz, PKB...) fortgebildet.

Zuständigkeit



Schulaufsicht

Termin



regelmäßig

→ Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte

- Schulleitungen und koordinierende Fachkräfte werden in regelmäßigen Abständen in professionsbezogener Kommunikation geschult.
- Schulleitungen nehmen in regelmäßigen Abständen an Fortbildungen zum Thema Sexuelle Belästigung teil.

Zuständigkeit



Schulaufsicht

Termin



regelmäßig

5. Schutz vor sexueller Belästigung

→ Die Frauenvertreterin ist bei allen Fällen von sexueller Belästigung an Schulen zu informieren.

Zuständigkeit



Schulaufsicht

Bewerbungen und Besetzungen - Region Neukölln

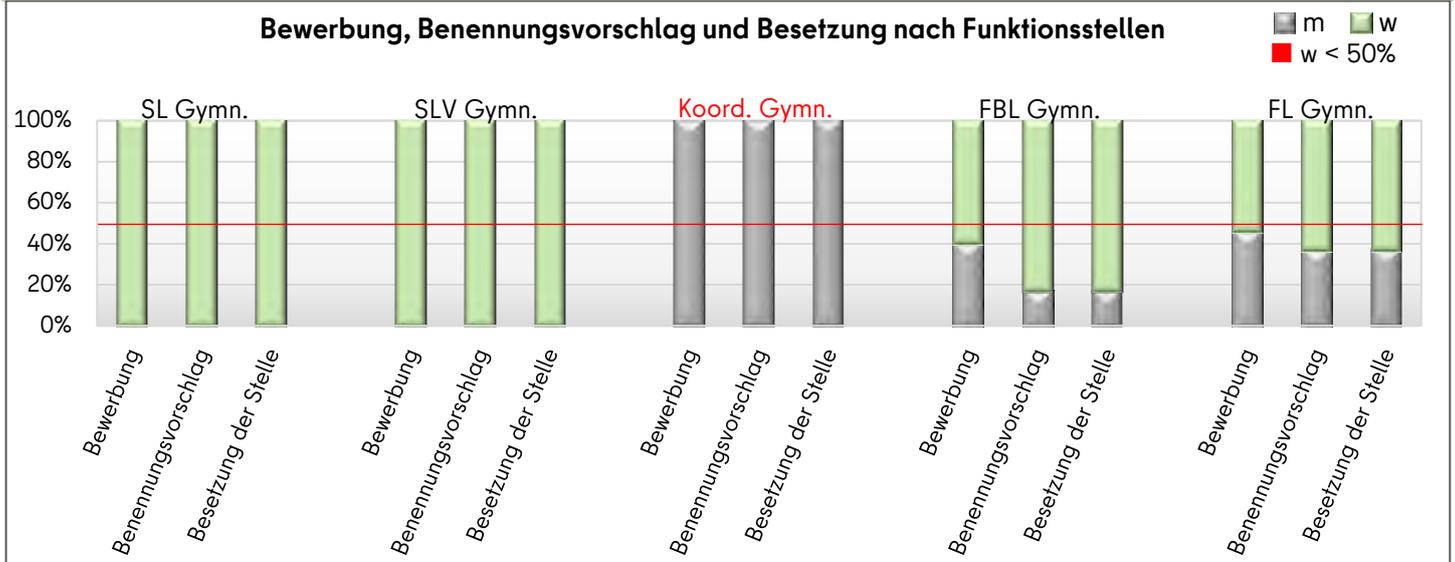
Zahlen und grafische Darstellungen



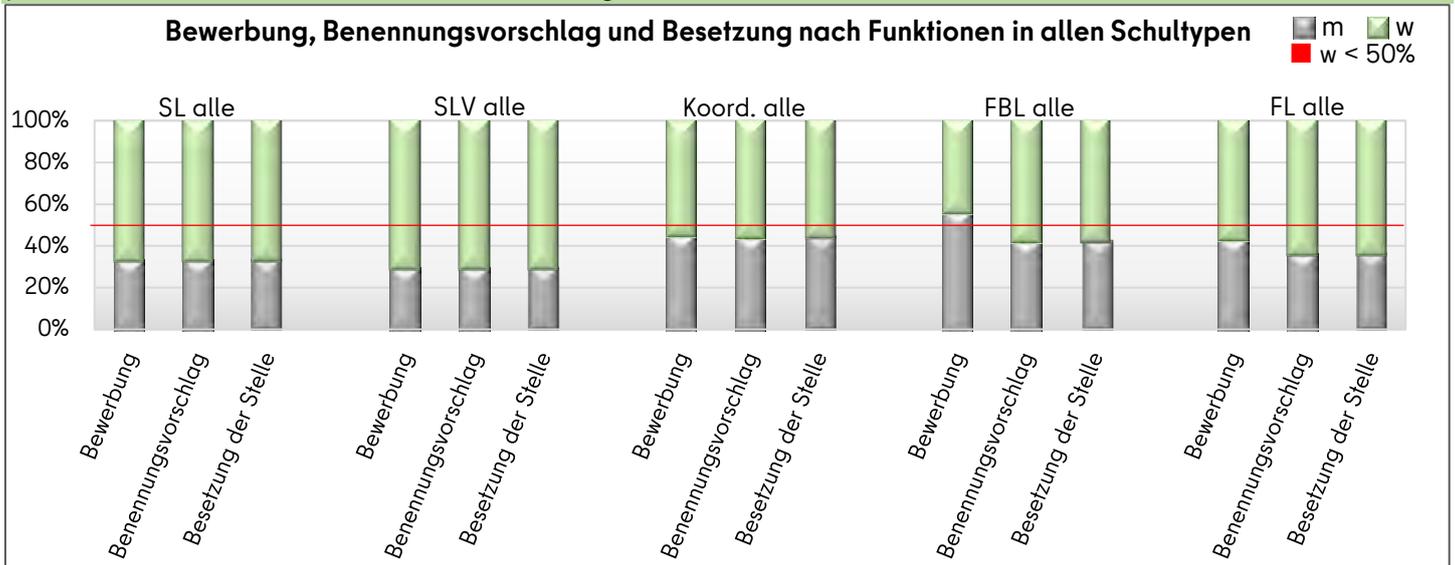
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungsvorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	1	5	83		3	100		3	100	2	4	67
	Stellv. Schulleitung	3	6	67	3	6	67	3	6	67	3	5	63
	Summe	4	11	73	3	9	75	3	9	75	5	9	64
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Schulleitung	1		0	1		0	1		0		2	100
	Stellv. Schulleitung		1	100		1	100		1	100			
	Fachleitung												
	Summe	1	1	50	1	1	50	1	1	50	0	2	100
Integrierte Sekundar- und Gemeinschaftsschule	Schulleitung	1		0	1		0	1		0		1	100
	Stellv. Schulleitung	1	2	67	1	2	67	1	2	67		1	100
	Koordination	3	6	67	2	5	71	2	5	71	2	6	75
	Fachbereichsleitung	6	2	25	4	2	33	4	2	33	7	4	36
	Fachleitung	3	5	63	2	4	67	2	4	67	9	10	53
	Summe	14	15	52	10	13	57	10	13	57	18	22	55
Gymnasium	Schulleitung		1	100		1	100		1	100			
	Stellv. Schulleitung		1	100		1	100		1	100			
	Koordination	1		0	1		0	1		0		1	100
	Fachbereichsleitung	4	6	60	1	5	83	1	5	83		2	100
	Fachleitung	6	7	54	3	5	63	3	5	63	5	5	50
	Summe	11	15	58	5	12	71	5	12	71	5	8	62
2. Bildungsweg	Schulleitung												
	Stellv. Schulleitung												
	Koordination	1		0	1		0	1		0			
	Fachbereichsleitung												
	Fachleitung												
	Summe	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Alle Schulen	Schulleitung	3	6	67	2	4	67	2	4	67	2	7	78
	Stellv. Schulleitung	4	10	71	4	10	71	4	10	71	3	6	67
	Koordination	5	6	55	4	5	56	4	5	56	2	7	78
	Fachbereichsleitung	10	8	44	5	7	58	5	7	58	7	6	46
	Fachleitung	9	12	57	5	9	64	5	9	64	14	15	52
	Summe	31	42	58	20	35	64	20	35	64	28	41	59

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08

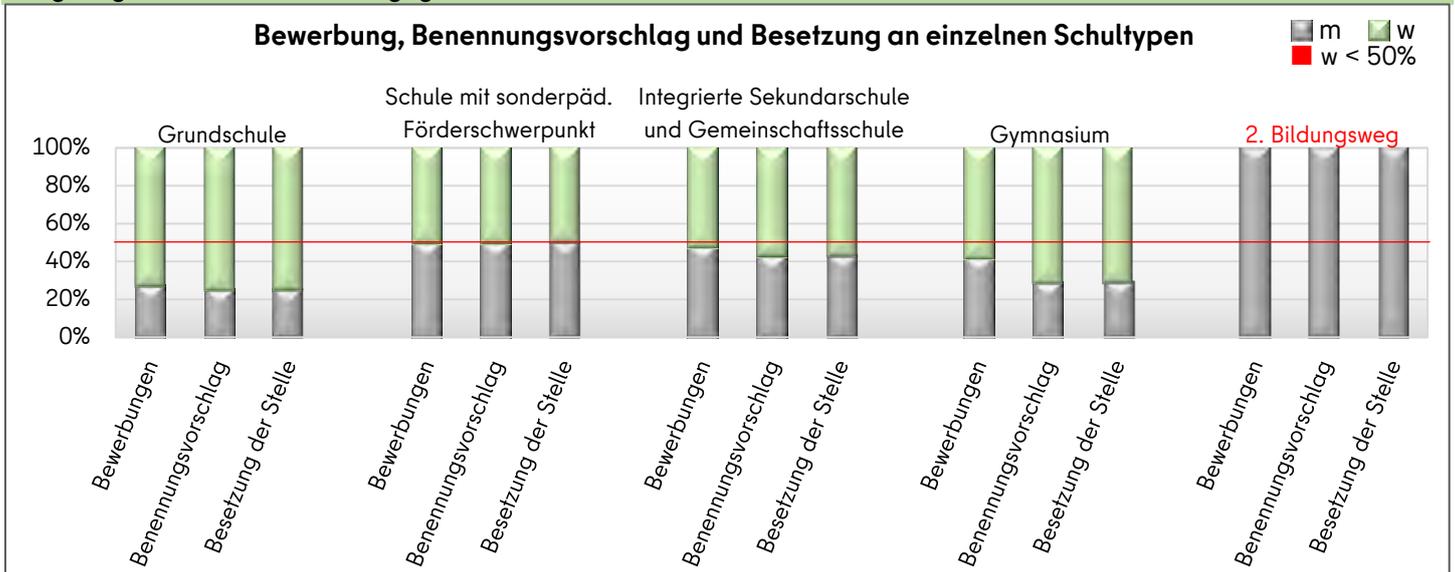
Im aktuellen Erhebungszeitraum ist eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen an Gymnasien lediglich bei den Bewerbungen auf Koordinationsstellen erkennbar. Bei allen anderen Leitungsstellen sind über die Hälfte oder sogar alle der sich Bewerbenden weiblich. Dies betrifft auch die Besetzung der Stellen.



Die folgende Abbildung verdeutlicht, dass sich bezogen auf alle Schultypen insgesamt deutlich mehr Frauen auf Leitungspositionen - mit Ausnahme der Fachbereichsleitungen - bewerben.



Betrachtet man die einzelnen Schultypen, so ist zu sehen, dass die Bewerbung von Frauen auf Funktionsstellen an Grundschulen wesentlich höher ist als an den anderen Schultypen. An allen anderen Schulformen - mit Ausnahmen des 2. Bildungsweges - ist ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern zu verzeichnen.

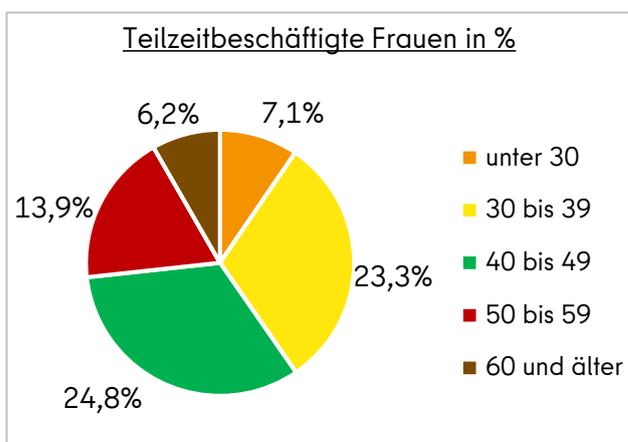
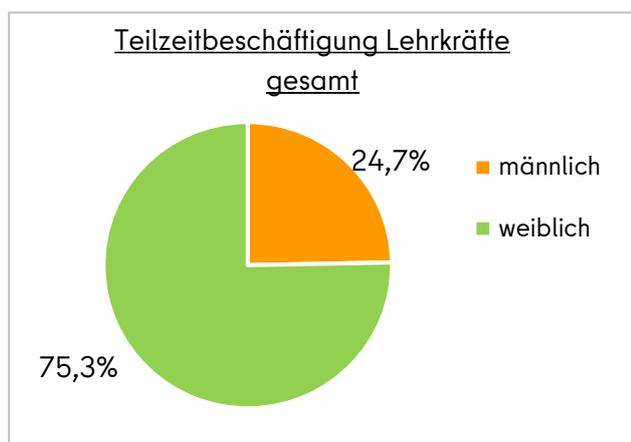
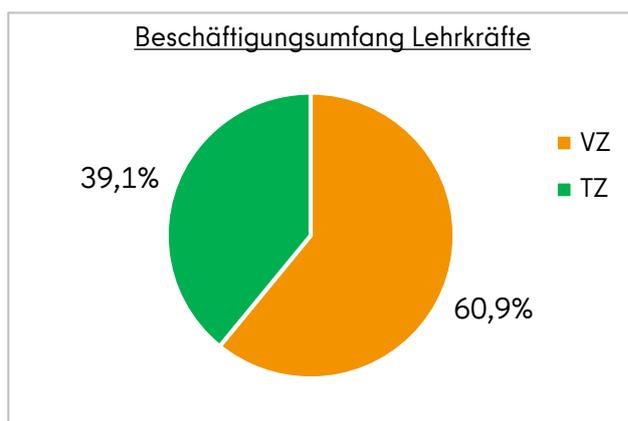
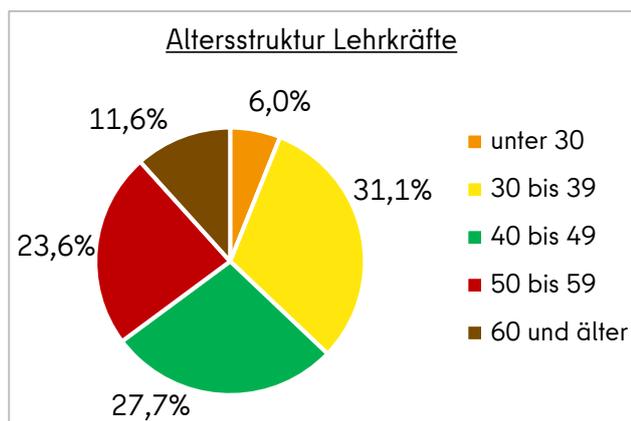


Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte Region 08 Neukölln



Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	171	126	73,7	105	79	75,2
30 bis 39 Jahre	880	559	63,5	370	258	69,7
40 bis 49 Jahre	783	530	67,7	363	274	75,5
50 bis 59 Jahre	667	503	75,4	182	154	84,6
60 Jahre und älter	329	239	72,6	87	69	79,3
Lehrkräfte insgesamt	2.830	1.957	69,2	1.107	834	75,3

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF | C 5



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten Region 08 Neukölln



Leitungsfunktion	Grundschule			Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	30	26	86,7	5	3	60,0	10	3	30,0
Vertretung	28	21	75,0	6	3	50,0	11	7	63,6
Koordination							19	12	63,2
Fachbereichsleitung							22	11	50,0
Fachleitung							41	21	51,2
Qualitätssicherung									
Leitung insgesamt	58	47	81,0	11	6	54,5	103	54	52,4
weitere Lehrkräfte	1.165	894	76,7	215	154	71,6	862	547	63,5
Lehrkräfte insgesamt	1.223	941	76,9	226	160	70,8	965	601	62,3

Leitungsfunktion	Gymnasium			Zweiter Bildungsweg			Insgesamt		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	4	3	75,0				49	35	71,4
Vertretung	6	2	33,3				51	33	64,7
Koordination	8	5	62,5				27	17	63,0
Fachbereichsleitung	10	5	50,0				32	16	50,0
Fachleitung	30	17	56,7				71	38	53,5
Qualitätssicherung	1	-	-				1	-	-
Leitung insgesamt	59	32	54,2	-	-	-	231	139	60,2
weitere Lehrkräfte	349	219	62,8	8	4	50,0	2.599	1.818	69,9
Lehrkräfte insgesamt	408	251	61,5	8	4	50,0	2.908	2.070	71,2

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten Region 08 Neukölln



	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Alle Schularten	Koordinierende Fachkraft	30	23	76,7
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	44	37	84,1
	Erzieherin/Erzieher	552	416	75,4
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	9	7	77,8
	Päd. Unterrichtshilfe	65	56	86,2
	Betreuerin/Betreuer	62	45	72,6
	Weiteres päd. Personal	4	4	100,0
	gesamt	766	588	76,8
Grundschule	Koordinierende Fachkraft	23	18	78,3
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	34	29	85,3
	Erzieherin/Erzieher	436	322	73,9
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	5	3	60,0
	Päd. Unterrichtshilfe	3	3	100,0
	Weiteres päd. Personal	1	1	100,0
	gesamt	502	376	74,9
	Schule mit sonder- päd. Förderschwer- punkt	Koordinierende Fachkraft	3	1
Erzieherin/Erzieher		36	28	77,8
Päd. Unterrichtshilfe		61	52	85,2
Betreuerin/Betreuer		61	44	72,1
gesamt		161	125	77,6
Integrierte Sekundar- stufe/ Gemein- schaftsschule		Koordinierende Fachkraft	4	4
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	10	8	80,0
	Erzieherin/Erzieher	80	66	82,5
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	4	4	100,0
	Päd. Unterrichtshilfe	1	1	100,0
	Betreuerin/Betreuer	1	1	100,0
	weiteres päd. Personal	3	3	100,0
	gesamt	103	87	84,5

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben Region 08 Neukölln



Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule	Schulleitung		3	100,0
	Stellvertretende Schulleitung		1	
	gesamt		4	100,0
Gymnasium	Fachbereichsleitung		1	100,0
	gesamt		1	100,0
Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule	Schulleitung	1	1	50,0
	Fachbereichsleitung	2		0,0
	Fachleitung		1	100,0
	gesamt	3	2	40,0
Alle Schularten	insgesamt	3	7	70,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte Region 08 Neukölln



Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	-	2	100,0
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	-	-	
Gesamt	Koordinierende Fachkraft	0	2	100,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal

Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang



Region 08 Neukölln

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %
Verwaltungsleitung	30	21	70,0	9	9	100,0
Schulsekretärin/Schulsekretär/Schreibdienst	82	81	98,8	74	73	98,6
Handwerks-/Werkstattmeisterin/ Handwerks- /Werkstattmeister	6	1	16,7	0	0	0
Vervielfältigerin/Vervielfältiger	3	1	33,3	0	0	0
Fachangestellte für Bäderbetriebe	2	1	50,0	0	0	0
gesamt	123	105	26,0	83	82	98,8

Stichtag: 01.01.23, Quelle: 08 | Vw 1.2

Stellungnahme der Frauenvertreterin der Region 08

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“, so steht es im Grundgesetz (Art. 3, Abs. 2, Satz 1). Dennoch werden Frauen⁶ in allen Gesellschaftsbereichen diskriminiert. Seit 1991 verpflichtet das Berliner Landesgleichstellungsgesetz Einrichtungen des Landes Berlin zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur aktiven Frauenförderung. Der Frauenförderplan (FFPL) dient als konkretes Instrument für berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Schuldienst. Dabei geht es nicht nur um die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen, sondern unter anderem auch um die Arbeitsplatzgestaltung, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert, sowie um den Schutz vor sexueller Belästigung. Wir als Frauenvertreterinnen überwachen die Einhaltung des LGG und die Umsetzung der festgeschriebenen Maßnahmen.

In der vorliegenden Fortschreibung, die bis 2029 gilt und erstmalig in digitalen Form erscheint, wurden Statistiken und Maßnahmen angepasst, sowohl landesweit als auch regional, um das Ziel der Gleichstellung weiter zu verfolgen. Die Änderungen der Maßnahmen resultieren auch aus den Erfahrungen der Frauenvertreterinnen und sind als Weiterentwicklung und Konkretisierung sehr zu begrüßen. **Die berlinweiten Maßnahmen in Kombination mit den eigens für die Region erstellten Maßnahmen sind verbindliche Vorgaben für alle Neuköllner Schulen und gelten für alle Beschäftigtengruppen.**

Blickt man auf die Datenlage und vergleicht diese mit den letzten Erhebungen von vor 2 Jahren, ist positiv festzustellen, dass sich in der Region Neukölln insgesamt weiterhin mehr Frauen als Männer auf Funktionsstellen bewerben. Es sind aber nur knapp 60% der Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben weiblich, was noch nicht der Frauenquote der an Schulen Beschäftigten entspricht.

Im Bereich der Schulleitungen insgesamt liegt der Frauenanteil bei 75%. Einen großen Anteil haben dabei die Grundschulen mit über 80% Schulleiterinnen. Leider gibt es noch immer keine weiteren Funktionsstellen an Grundschulen, sodass die Aufstiegschancen für Frauen an diesen Schulen sehr gering sind. Dies muss sich aus unserer Sicht dringend ändern, auch da diese Aufgaben momentan unentgeltlich auf das (größtenteils weibliche) Kollegium verteilt werden.

Den größten Handlungsbedarf sehen wir an den ISS/GMS (Integrierte Sekundarschulen/Gemeinschaftsschulen). Dort sind von 10 Schulleitungen nur 3 mit Frauen besetzt. Generell setzen wir uns im Fall von männlich besetzten Schulleitungen dafür ein, die Stellvertretungen weiblich zu besetzen. Dies ist bei ISS/GMS fast ausnahmslos der Fall. Es zeigt sich außerdem, dass Fachbereichsleitungen in den ISS weiterhin nur zu 50% weiblich besetzt sind und sich auch deutlich mehr Männer beworben haben. Ob diese Funktionsstellen für Frauen weniger attraktiv sind und warum, gilt es herauszufinden. Fest steht, dass die gezielte Ansprache und Förderung von Frauen an diesen Schulen ausgebaut werden muss.

⁶ Wir sind uns der Vielfalt von Geschlechtsidentitäten bewusst. Für unsere Arbeit gilt: *Frauen im Sinne des Gesetzes sind alle Personen mit dem Geschlechtseintrag „weiblich“ im Personenstandsregister. Das Gesetz gilt zudem für Personen, die personenstandsrechtlich zwar noch nicht als Frau eingetragen sind, aber ein rechtliches Verfahren zur Änderung des Geschlechtseintrags hin zu einem Eintrag als Frau begonnen haben oder einen Ergänzungsausweis der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. (dgti-Ausweis) mit dem Geschlechtseintrag „weiblich“ vorlegen können.* (AVLGG, S. 5)

Dies bringt uns zu den Maßnahmen. Bereits bewährte Maßnahmen wurden übernommen. Exemplarisch möchten wir daher nur die Neuerungen im Bereich der Frauenförderung vorstellen. Für Neukölln gilt: *An Leitung interessierte Frauen können sich bei der Schulaufsicht oder bei der Frauenvertreterin über das berufliche Weiterkommen sowie Stellenbesetzungsverfahren informieren.* Wir haben uns außerdem wieder dafür eingesetzt, dass das Angebot der Schulaufsicht *Fit für Führung* ausschließlich für Frauen angeboten und damit eine Maßnahme zur Frauenförderung nach LGG wird. Leider konnten wir uns damit nicht durchsetzen, es wurde der akute Fachkräftemangel entgegengehalten. Wir haben jedoch folgende Maßnahme vereinbart: *Bei mehr Bewerbungen als Plätzen werden Frauen bevorzugt. Der Frauenvertreterin wird die Liste der Teilnehmenden in diesem Fall vorab vorgelegt.* Um die Frauenförderung an den weiterführenden Schulen auf breitere Füße zu stellen, haben wir vereinbart, dass *Schulleitungen einmal im Schuljahr mit den Funktionsstelleninhaber*innen und koordinierenden Fachkräften ihrer Schule die Aufgaben der Führungskräfte [erörtern], die sich aus dem Frauenförderplan und dem Berliner Landesgleichstellungsgesetz ergeben.* Frauenförderung darf nicht nur den Schulleitungen überlassen, sondern muss von allen Verantwortungsträger*innen gelebt werden. Außerdem haben wir uns dafür stark gemacht, dass Frauen in neuen Ämtern unterstützt werden. Ab sofort gilt: *Neu ausgewählten Funktionsstelleninhaberinnen und koordinierenden Fachkräften wird im ersten Jahr eine erfahrene Begleitung in vergleichbaren Ämtern zur Seite gestellt zwecks Unterstützung und Beratung.*

Wir möchten alle Frauen ermutigen, die im FFPL festgeschriebenen Maßnahmen einzufordern und in den Schulen zu diskutieren. Als regionale Frauenvertreterinnen beraten wir gerne, natürlich auch Schulleitungen. Der regionalen Schulaufsicht danken wir für die vertrauensvolle Zusammenarbeit, insbesondere bei Stellenbesetzungen.

Wenn Sie Fragen zu den Maßnahmen haben oder wir Sie mit weiteren Informationsmaterialien und Beratungsangeboten unterstützen können, zögern Sie nicht damit Kontakt zu uns aufzunehmen unter fv-neukoelln@senbjf.berlin.de.

Annette Lenz 08FV Anne König 08FV V Annika Schrader 08FV V



Regionale Maßnahmen und Daten



09 Treptow-Köpenick

 zurück

Bewerbungen und Besetzungen



Altersstruktur und Beschäftigungsumfang



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schulart



Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten



Künftige Fluktuation Lehrkräfte



Künftige Fluktuation weiteres pädagogisches Personal



Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal



Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin



Bewerbungen und Besetzungen - Region Treptow-Köpenick

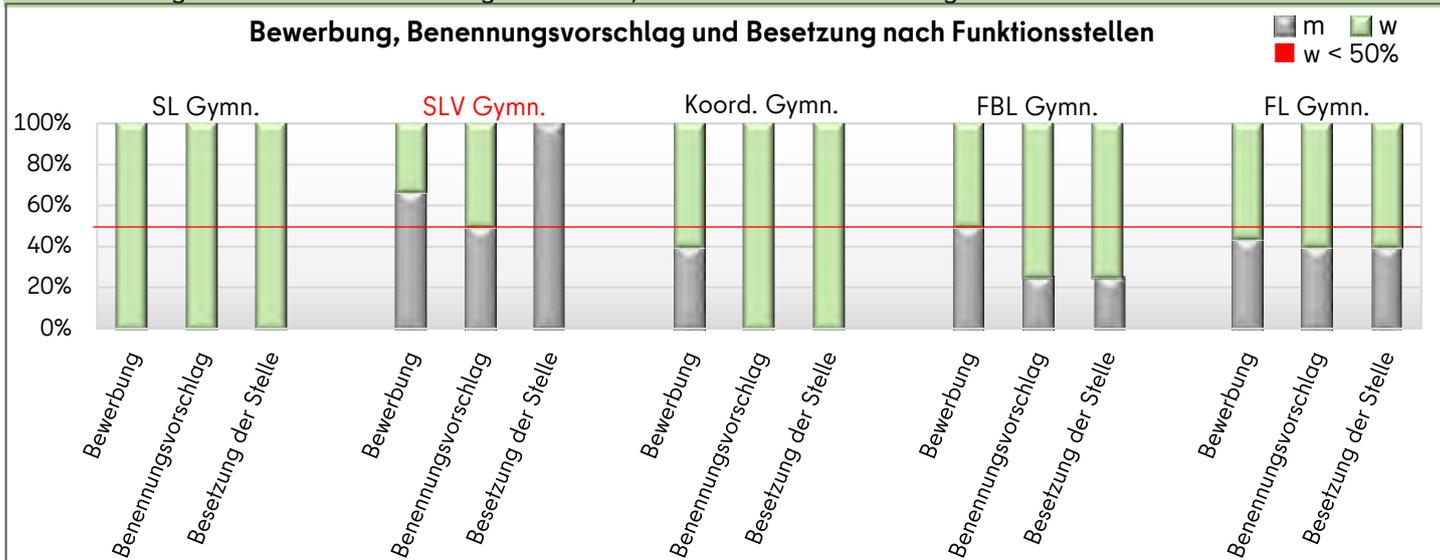
Zahlen und grafische Darstellungen



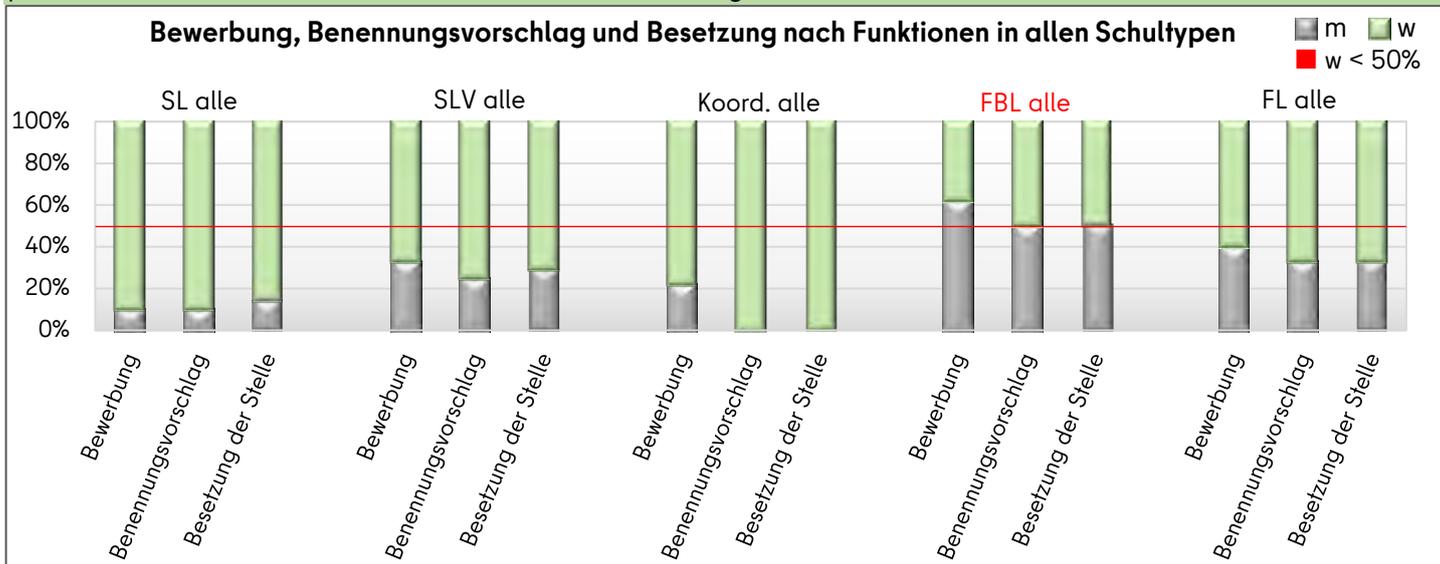
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungsvorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	1	1	50	1	1	50	1	1	50	1	2	67
	Stellv. Schulleitung	1	3	75	1	3	75	1	3	75	1	5	83
	Summe	2	4	67	2	4	67	2	4	67	2	7	78
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Schulleitung		2	100		2	100		1	100			
	Stellv. Schulleitung		1	100		1	100		1	100		1	100
	Fachleitung												
	Summe	0	3	100	0	3	100	0	2	100	0	1	100
Integrierte Sekundar- und Gemeinschaftsschule	Schulleitung		4	100		4	100		3	100		1	100
	Stellv. Schulleitung											2	100
	Koordination		4	100		4	100		4	100		2	100
	Fachbereichsleitung	2		0	2		0	2		0	2	5	71
	Fachleitung		1	100		1	100		1	100	6	6	50
	Summe	2	9	82	2	9	82	2	8	80	8	16	67
Gymnasium	Schulleitung		2	100		2	100		1	100			
	Stellv. Schulleitung	2	1	33	1	1	50	1		0		1	100
	Koordination	2	3	60		1	100		1	100			
	Fachbereichsleitung	3	3	50	1	3	75	1	3	75		1	100
	Fachleitung	4	5	56	2	3	60	2	3	60	2	2	50
	Summe	11	14	56	4	10	71	4	8	67	2	4	67
2. Bildungsweg	Schulleitung												
	Stellv. Schulleitung		1	100		1	100		1	100			
	Koordination												
	Fachbereichsleitung												
	Fachleitung												
	Summe	0	1	100	0	1	100	0	1	100	0	0	0
Alle Schulen	Schulleitung	1	9	90	1	9	90	1	6	86	1	3	75
	Stellv. Schulleitung	3	6	67	2	6	75	2	5	71	1	9	90
	Koordination	2	7	78	0	5	100	0	5	100	0	2	100
	Fachbereichsleitung	5	3	38	3	3	50	3	3	50	2	6	75%
	Fachleitung	4	6	60	2	4	67	2	4	67	8	8	50
	Summe	15	31	67	8	27	77	8	23	74	12	28	70

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08

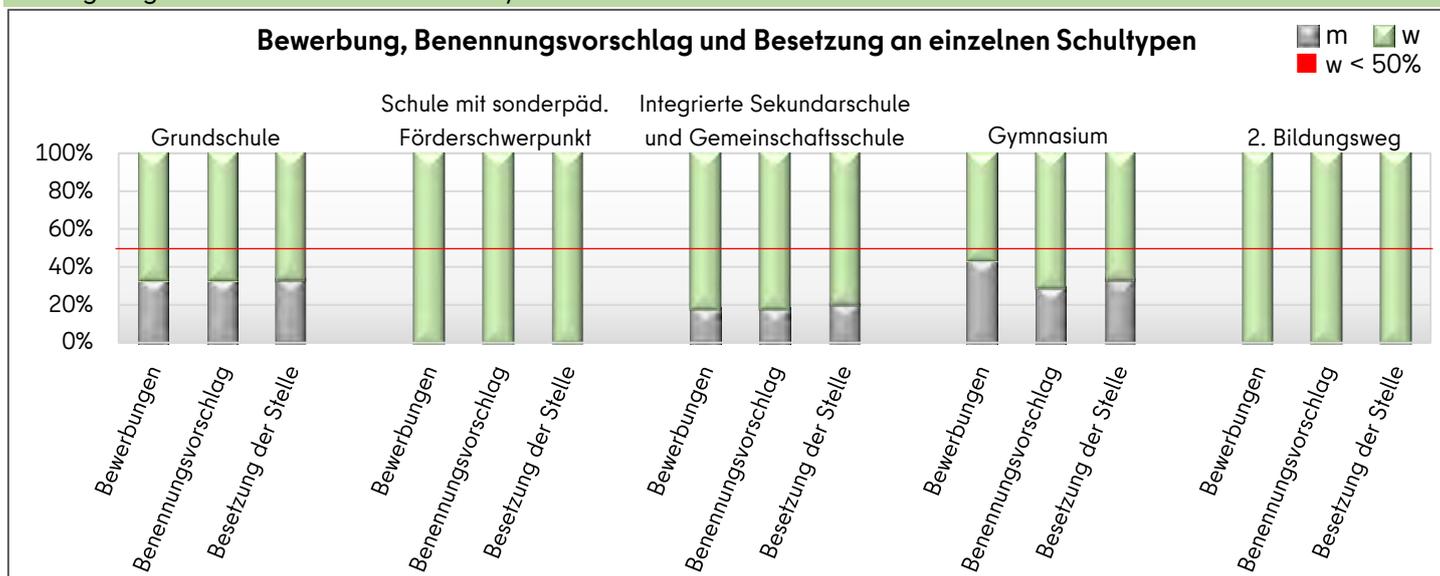
Im aktuellen Erhebungszeitraum wird eine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen an Gymnasien nur im Bereich der stellvertretenden Schulleitungen deutlich. Hier sind weniger als die Hälfte der sich Bewerbenden weiblich. Dies betrifft die Bewerbungen als auch die Besetzung der Stellen, die nur mit Männern erfolgte.



Die folgende Abbildung verdeutlicht, dass sich bezogen auf alle Schultypen insgesamt deutlich mehr Frauen auf Leitungspositionen bewerben - mit Ausnahme der Fachbereichsleitungen.



Betrachtet man die einzelnen Schultypen, so ist zu sehen, dass die Bewerbung von Frauen auf Funktionsstellen an Grundschulen, Schulen mit sonderpädagogischem Schwerpunkt, integrierten Sekundar- und Gemeinschaftsschulen sowie im 2. Bildungsweg wesentlich höher ist als an Gymnasien.

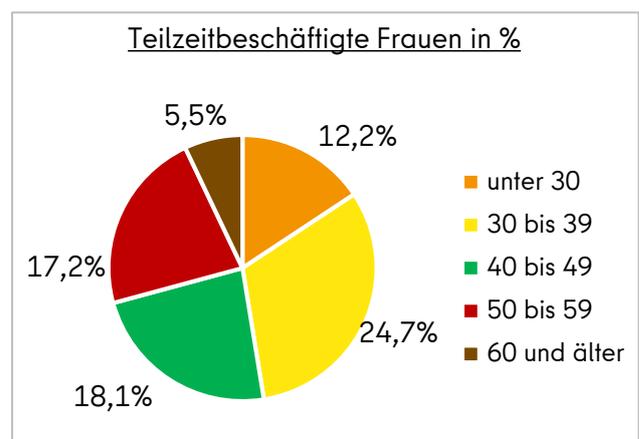
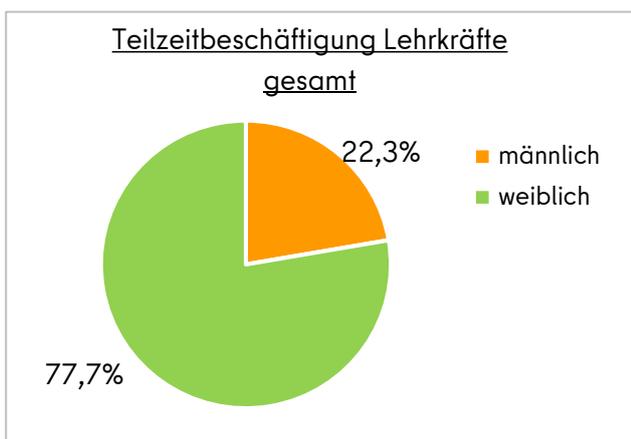
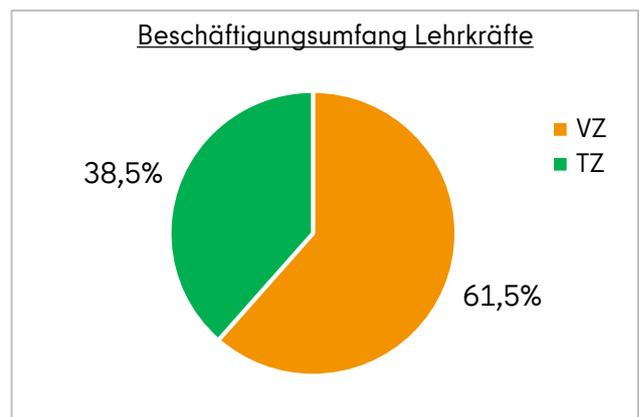
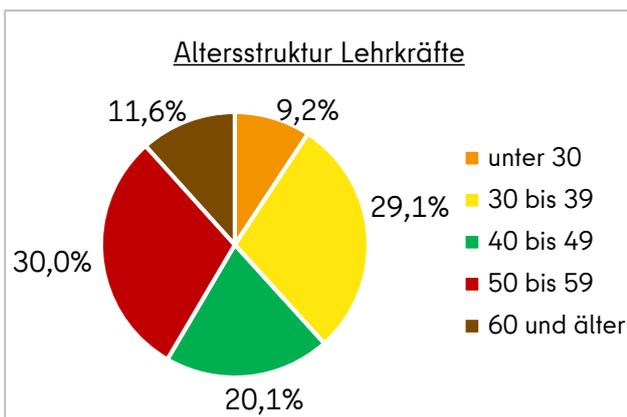


Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte Region 09 Treptow-Köpenick



Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	193	145	75,1	133	98	73,7
30 bis 39 Jahre	609	423	69,5	270	199	73,7
40 bis 49 Jahre	420	311	74,0	190	146	76,8
50 bis 59 Jahre	627	501	79,9	162	139	85,8
60 Jahre und älter	243	190	78,2	51	44	86,3
Lehrkräfte insgesamt	2.092	1.570	75,0	806	626	77,7

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF | C 5



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten Region 09 Treptow-Köpenick



Leitungsfunktion	Grundschule			Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Integrierte Sekundar- schule/ Gemeinschafts- schule		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	23	18	78,3	2	2	100,0	8	5	62,5
Vertretung	22	19	86,4	3	3	100,0	9	6	66,7
Koordination	1	-	-				14	13	92,9
Fachbereichsleitung							16	10	62,5
Fachleitung							27	17	63,0
Qualitätssicherung							1	1	100,0
Leitung insgesamt	46	37	80,4	5	5	100,0	75	52	69,3
weitere Lehrkräfte	899	755	84,0	87	74	85,1	535	362	67,7
Lehrkräfte insgesamt	945	792	83,8	92	79	85,9	610	414	67,9

Leitungsfunktion	Gymnasium			Zweiter Bildungsweg			Insgesamt		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	5	3	60,0	2	1	50,0	40	29	72,5
Vertretung	6	2	33,3	1	1	100,0	41	31	75,6
Koordination	5	4	80,0	3	2	66,7	20	17	85,0
Fachbereichsleitung	17	12	70,6	3	3	100,0	36	24	66,7
Fachleitung	36	24	66,7				66	44	66,7
Qualitätssicherung							1	1	100,0
Leitung insgesamt	69	45	65,2	9	7	77,8	204	146	71,6
weitere Lehrkräfte	346	222	64,2	21	11	52,4	1.888	1.424	75,4
Lehrkräfte insgesamt	415	267	64,3	30	18	60,0	2.092	1.570	75,0

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten Region 09 Treptow-Köpenick



	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Alle Schularten	Koordinierende Fachkraft	28	24	85,7
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	48	38	79,2
	Erzieherin/Erzieher	538	420	78,1
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	1	-	-
	Päd. Unterrichtshilfe	31	26	83,9
	Betreuerin/Betreuer	22	16	72,7
	gesamt		668	524
Grundschule	Koordinierende Fachkraft	23	20	87,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	39	32	82,1
	Erzieherin/Erzieher	461	362	78,5
	Päd. Unterrichtshilfe	1	1	100,0
	gesamt		524	415
Schule mit sonder- päd. Förderschwer- punkt	Koordinierende Fachkraft	2	1	50,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	3	3	100,0
	Erzieherin/Erzieher	21	20	95,2
	Päd. Unterrichtshilfe	30	25	83,3
	Betreuerin/Betreuer	22	16	72,7
	gesamt		78	65
Integrierte Sekundar- stufe / Gemein- schaftsschule	Koordinierende Fachkraft	3	3	100,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	6	3	50,0
	Erzieherin/Erzieher	56	38	67,9
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	1	-	-
	gesamt		66	44

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: I C

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben Region 09 Treptow-Köpenick



Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule	Fachleitung	1		0,0
	gesamt	1		0,0
Alle Schularten	insgesamt	1		0,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte Region 09 Treptow-Köpenick

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	-	3	100,0
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	-	-	
Gesamt	Koordinierende Fachkraft	0	3	100,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal

Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang



Region 09 Treptow-Köpenick

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %
Verwaltungsleitung	34	32	94,11	14	14	100
Schulsekretärin/Schulsekretär/ Schreibdienst	64	63	98,43	46	45	97,82
Handwerks-/Werkstattmeisterin/ Handwerks- /Werkstattmeister	3	0	0	0	0	0
Vervielfältigerin/Vervielfältiger	-	-	-	-	-	-
gesamt	101	95	94,06	60	59	98,33

Stichtag: 01.01.23, Quelle: 09 | Vw 1.2

Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin 2023

Die Umsetzung des Frauenförderplans als Bestandteil der Personalentwicklung unter Beachtung des demografischen Wandels stellt eine enorme Herausforderung an alle Beteiligten dar. Das ist ohne eine professionelle und regelhafte Unterstützung neben den eigentlichen Arbeitsaufgaben nicht zu leisten. Ob die gestellten Zielvorgaben erreicht werden oder nicht, wird davon abhängen, wie offen und sensibel Schulleitungen tatsächlich auf die Bedürfnisse Teilzeitbeschäftigter eingehen und wie zielgenau und wirkungsvoll Frauen mit Willen zur Übernahme von Leitungsfunktionen zukünftig gefördert werden.

Dabei spielen auch das Verständnis und die Akzeptanz individueller Rahmenbedingungen innerhalb der Kollegien eine entscheidende Rolle. Nachweislich gelangen Frauen in Führungspositionen, wenn gut strukturierte und verantwortungsbewusste Prozesse vorliegen. Es ist notwendig, dass Frauen diese Strukturen kennen. Lediglich eine Ermunterung zur Übernahme einer Leitungsfunktion reicht schon lange nicht mehr aus. Konkret abrechenbare Schritte und die Einhaltung von Zielvorgaben müssen Bestandteile guter Personalplanung und -entwicklung sein.

Die Arbeitsaufgaben der Beschäftigten an den Schulen veränderten sich im Laufe der letzten Jahre. Das betrifft sowohl die Arbeitsverdichtung durch die Veränderung der Rahmenbedingung im Zusammenhang mit den Anforderungen an die inklusive Schule, den Personalmangel insbesondere in der Arbeit in multiprofessionellen Teams, der Übernahme weiterer Verwaltungsaufgaben als auch neue Qualifikationen in der pädagogischen Arbeit, die zusätzlich und neben der eigentlichen Tätigkeit durch Fortbildungen erworben werden mussten.

Das bedeutet aber auch eine erhebliche Belastung in der verantwortungsvollen Familienarbeit. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Qualitätsmerkmal für die Berliner Schulen. Unsere Erfahrungen zeigen aber, dass der Alltag anders aussieht. Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit der Beschäftigten werden in der Hektik des Schultages noch zu selten als Mittel der Personalentwicklung und des professionellen Gesundheitsmanagements genutzt. Dabei stellen sie für die Beschäftigten wichtige Indikatoren des Erfolgs ihrer Arbeit dar.

Der § 10 des Landesgleichstellungsgesetzes „Arbeitszeit und Rahmenbedingungen“ sagt aus:

„(1) Unter Beachtung der dienstlichen Belange soll das Interesse der Beschäftigten an flexibler, auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittener Gestaltung der Arbeitszeit sowie familienfreundlichen Rahmenbedingungen berücksichtigt werden. Vorgesetztenverhalten soll darauf ausgerichtet sein, den Beschäftigten familienfreundliche Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen zu ermöglichen.

(5) Bei individueller Arbeitszeitreduzierung werden die Dienstaufgaben nach dem Maß der für die Zukunft festgesetzten Arbeitszeit neu bemessen.“

Die Ausführungsvorschriften zum § 10 LGG beschreiben die Vorgehensweise:

„Eine auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Gestaltung der Arbeitszeit setzt, ebenso wie die Gewährung familienfreundlicher Rahmenbedingungen (beispielsweise die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes) einen entsprechenden Antrag des oder der Beschäftigten voraus. Diesen steht eine diskriminierungsfreie Entscheidung der Dienststelle über diesen Antrag zu. Dabei sind die dienstlichen Belange gegenüber den individuellen Interessen der Dienstkräfte im Einzelfall abzuwägen. Die Dienststellen sollen – soweit möglich – gewährleisten, dass die dafür notwendigen personellen, finanziellen und technischen Rahmenbedingungen vorliegen.“

Bitte nutzen Sie die jeweiligen Checklisten und die unter Punkt 3 aufgeführten Methoden und Instrumente zur Erhöhung der Chancengleichheit. Sowohl für die Angabe ihrer Rahmenbedingungen als auch in Vorbereitung und Auswertung der Beschlüsse der Gesamt- und Schulkonferenzen. Die Evaluation der Wirksamkeit der Beschlüsse wird im regionalen Ausschuss für Personalmanagement Bestandteil des Zeit-Maßnahme-Planes sein.

Das Landesgleichstellungsgesetz, auf dessen Grundlage die Frauenförderpläne erstellt werden, findet nach wie vor kaum Beachtung im schulischen Verwaltungshandeln. Es gibt für die Beschäftigten keine zuverlässige und umfassende Informationsquelle zu ihren Rechten und Pflichten in Bezug auf ihre persönlichen Belange. Dafür aber das Stichwort Mitwirkungspflicht.

Ebenso die Verwendung einer diskriminierungsfreien Sprache in Wort und Schrift entspricht noch nicht in vollem Umfang den gesetzlichen Vorgaben. Hier sind alle Beschäftigten in der Verantwortung.

Annette Gottschalk
Frauenvertreterin

Heike Kunkel
stellv. Frauenvertreterin



Regionale Maßnahmen und Daten



10 Marzahn-Hellersdorf



Regionale Maßnahmen



Bewerbungen und Besetzungen



Altersstruktur und Beschäftigungsumfang



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schulart



Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten



Künftige Fluktuation Lehrkräfte



Künftige Fluktuation weiteres pädagogisches Personal



Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal



Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin



1. Funktionsstellen 
2. Teilzeitbeschäftigung 
3. Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote 
4. Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung 

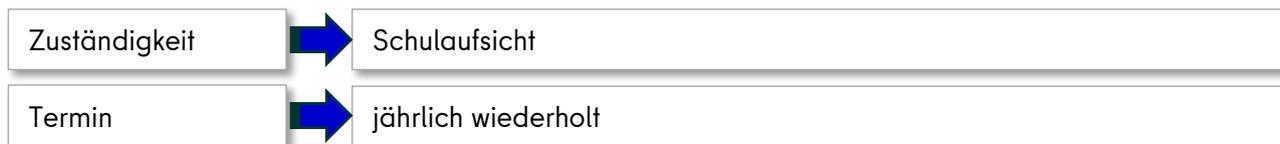
1. Funktionsstellen

Regionales Ziel:

- der Anteil von Frauen in Funktionsstellen wird weiter erhöht

Maßnahme:

- Fortbildungsmodul „Lust auf Leitung“
- für kommissarische Besetzungen werden Frauen gezielt angesprochen



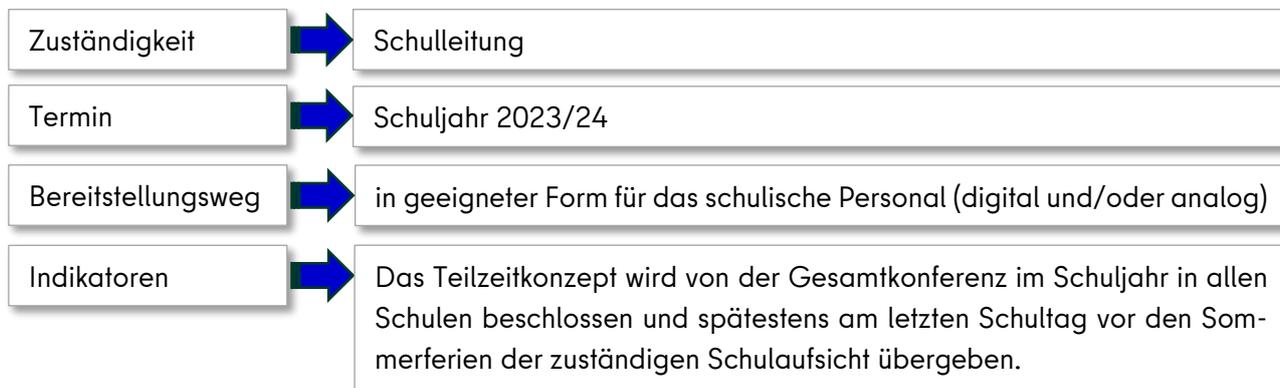
2. Teilzeitbeschäftigung

Regionales Ziel:

- Teilzeitkonzepte an allen Schulen

Maßnahme:

- Alle Schulen erstellen ein Teilzeitkonzept



3. Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote

Regionales Ziel:

- Erhöhung der Führungskompetenzen neu ins Amt benannter Schulleiterinnen

Maßnahme:

- Netzwerktreffen im Sozialraum mit den Schulleitungen zu aktuellen Themen

Zuständigkeit	➔	Schulaufsicht
Termin	➔	alle 6 Wochen
Bereitstellungsweg	➔	direkte Ansprache
Indikatoren	➔	Die Fortbildungsreihe „Neu im Amt“ wird fortgesetzt.

4. Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung

Regionales Ziel:

- Leitungskräfte wirken sexuellen Belästigungen und jeglicher Gewalt präventiv und aktiv entgegen und nehmen ihre Pflicht verantwortungsbewusst wahr.

Zuständigkeit	➔	Schulleitung, Schulaufsicht
Termin	➔	permanent
Bereitstellungsweg	➔	Besprechung des Themas in schulischen Konferenzen und Gremien
Indikatoren	➔	Die Gesamtkonferenzen der Schule thematisieren den Schutz vor sexueller Belästigung und integrieren das Thema in den zu erarbeitenden Schutzkonzepten.

Bewerbungen und Besetzungen - Region Marzahn-Hellersdorf

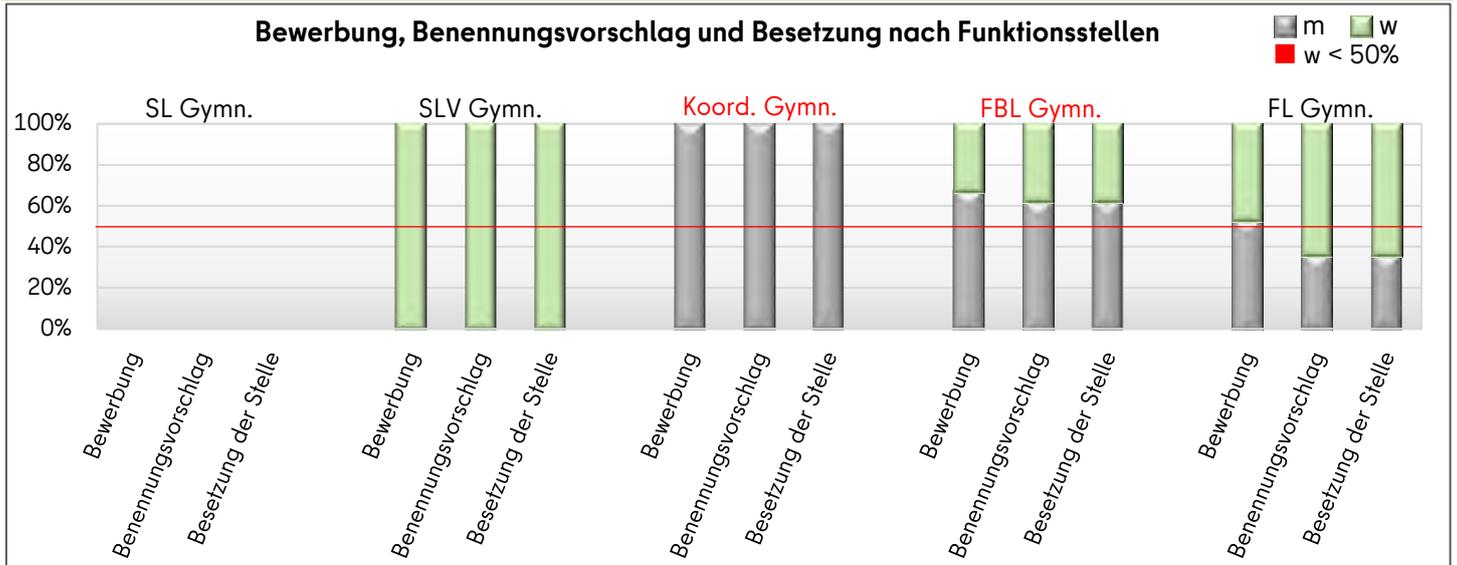
Zahlen und grafische Darstellungen



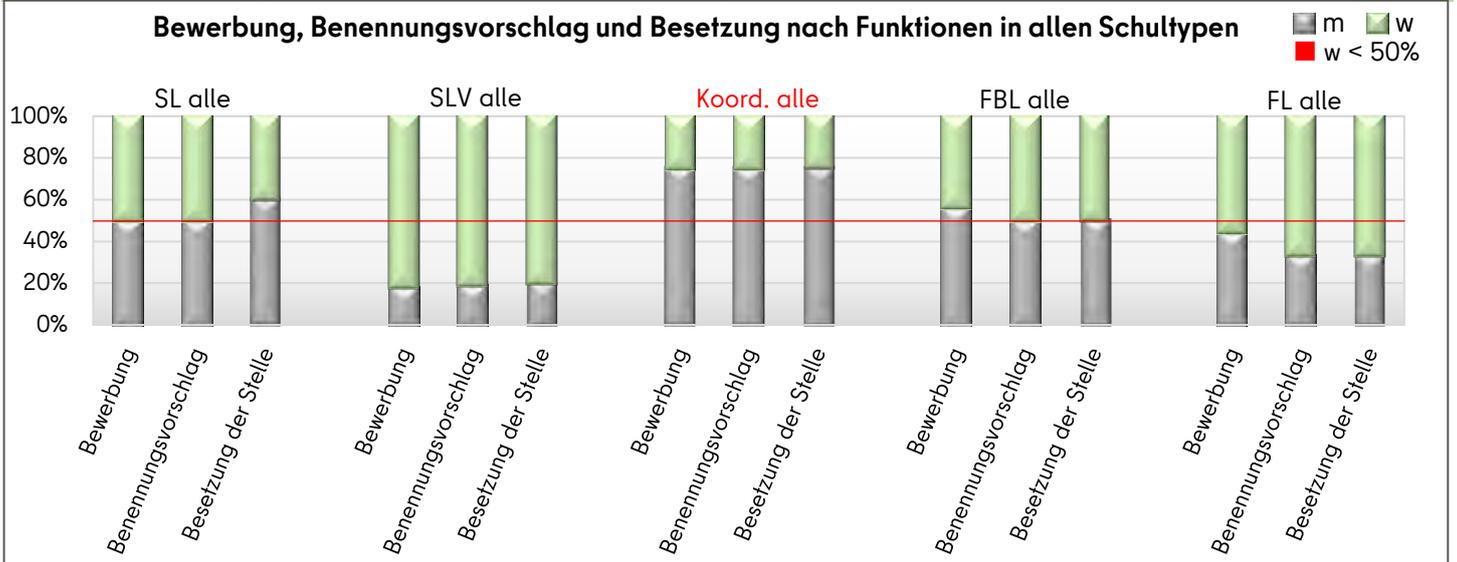
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs- vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	2	2	50	2	2	50	2	2	50		6	100
	Stellv. Schulleitung	3	13	81	3	12	80	3	11	79	1	9	90
	Summe	5	15	75	5	14	74	5	13	72	1	15	94
Schule mit son- derpädagogi- schem Förder- schwerpunkt	Schulleitung	1	1	50	1	1	50	1		0		1	100
	Stellv. Schulleitung	1	1	50	1	1	50	1	1	50		1	100
	Fachleitung												
	Summe	2	2	50	2	2	50	2	1	33	0	2	100
Integrierte Sekundar- und Gemeinschafts- schule	Schulleitung										1	3	75
	Stellv. Schulleitung		3	100		3	100		3	100			
	Koordination	1	1	50	1	1	50	1	1	50	1	5	83
	Fachbereichsleitung	2	3	60	2	3	60	2	3	60	1	1	50
	Fachleitung	2	7	78	2	7	78	2	7	78	1	1	50
	Summe	5	14	74	5	14	74	5	14	74	4	10	71
Gymnasium	Schulleitung												
	Stellv. Schulleitung		1	100		1	100		1	100	1	2	67
	Koordination	1		0	1		0	1		0	4		0
	Fachbereichsleitung	8	4	33	5	3	38	5	3	38			
	Fachleitung	8	7	47	4	7	64	4	7	64	4	1	20
	Summe	17	12	41	10	11	52	10	11	52	9	3	25
2.Bildungsweg	Schulleitung												
	Stellv. Schulleitung												
	Koordination	1		0	1		0	1		0	1		0
	Fachbereichsleitung		1	100		1	100		1	100			
	Fachleitung	1		0	1		0	1		0	1		0
	Summe	2	1	33	2	1	33	2	1	33	2	0	0
Alle Schulen	Schulleitung	3	3	50	3	3	50	3	2	40	1	10	91
	Stellv. Schulleitung	4	18	82	4	17	81	4	16	80	2	12	86
	Koordination	3	1	25	3	1	25	3	1	25	6	5	45
	Fachbereichsleitung	10	8	44	7	7	50	7	7	50	1	1	50
	Fachleitung	11	14	56	7	14	67	7	14	67	6	2	25
	Summe	31	44	59	24	42	64	24	40	63	16	30	65

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08

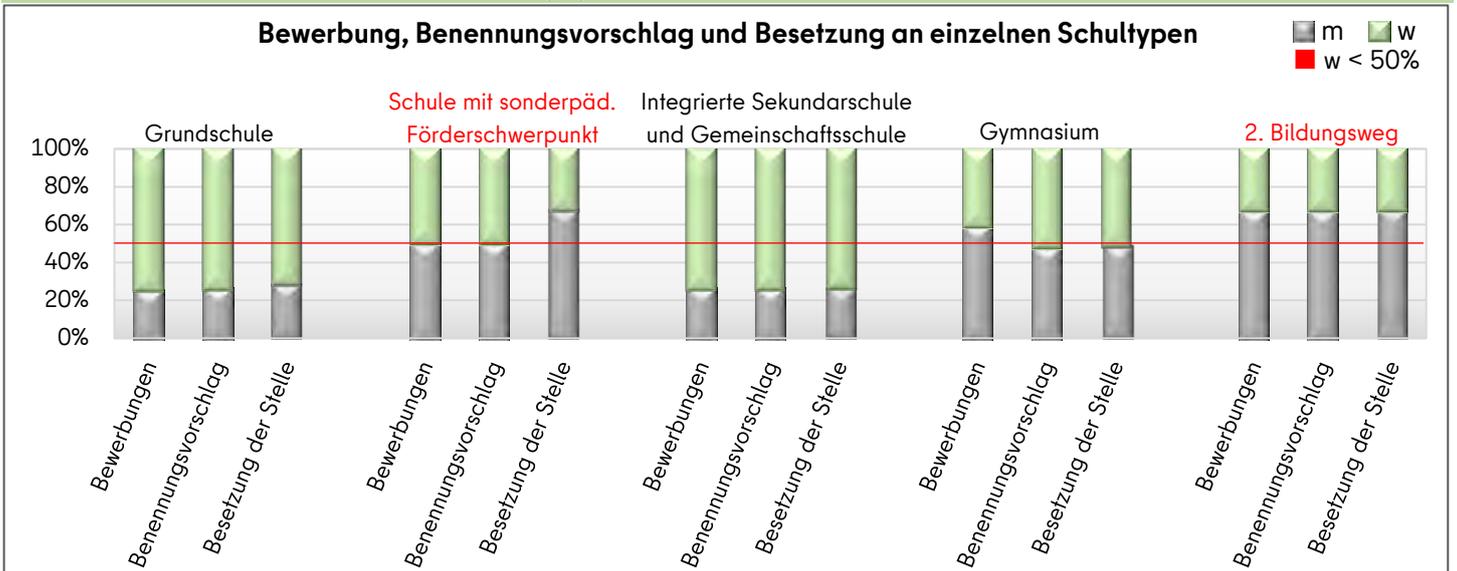
Im aktuellen Erhebungszeitraum wird eine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen an Gymnasien deutlich. Weniger als die Hälfte oder keine der sich Bewerbenden sind - mit Ausnahme der stellvertretenden Schulleitungen - weiblich. Dies betrifft die Bewerbungen als auch die Besetzung der Stellen.



Die folgende Abbildung verdeutlicht, dass sich bezogen auf alle Schultypen insgesamt deutlich mehr Frauen auf stellvertretende Schulleitungspositionen bewerben. Deutlich unterrepräsentiert sind Frauen im Bereich der Koordination.



Betrachtet man die einzelnen Schultypen, so ist zu sehen, dass die Bewerbung von Frauen auf Funktionsstellen an Grundschulen und integrierten Sekundar- und Gemeinschaftsschulen wesentlich höher ist als an den anderen Schultypen. An fast allen anderen Schulformen ist ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern zu verzeichnen.

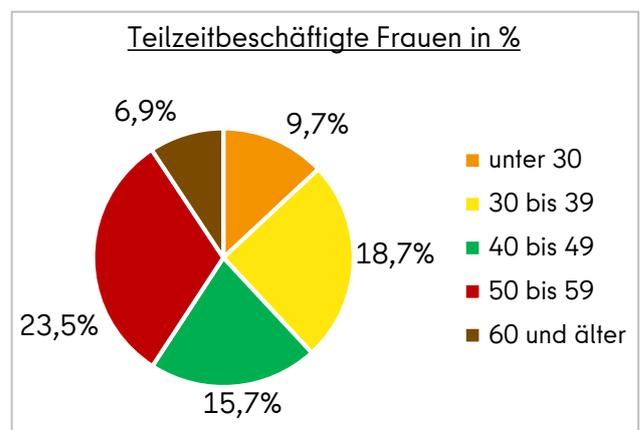
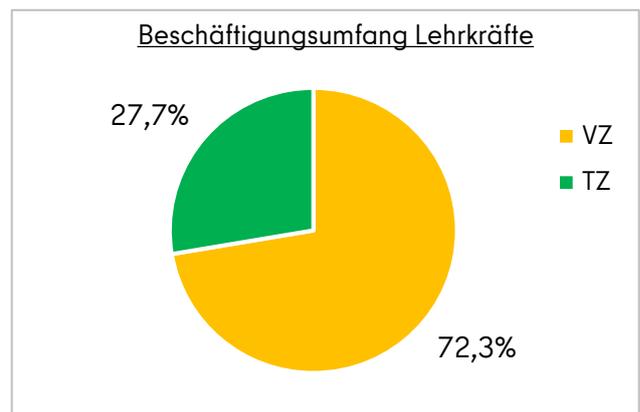
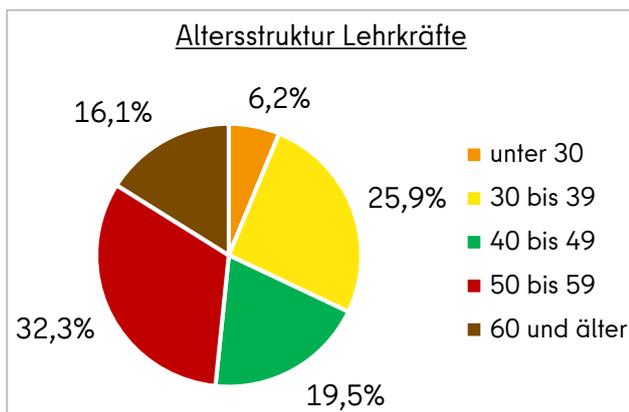


Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte Region 10 Marzahn-Hellersdorf



Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	146	94	64,4	91	63	69,2
30 bis 39 Jahre	609	377	61,9	198	122	61,6
40 bis 49 Jahre	460	320	69,6	138	102	73,9
50 bis 59 Jahre	761	637	83,7	167	153	91,6
60 Jahre und älter	378	279	73,8	57	45	78,9
Lehrkräfte insgesamt	2.354	1.707	72,5	651	485	74,5

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF | C 5



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten Region 10 Marzahn-Hellersdorf



Leitungsfunktion	Grundschule			Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Integrierte Sekundar- schule/ Gemeinschafts- schule		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	25	18	72,0	3	1	33,3	9	7	77,8
Vertretung	30	24	80,0	4	3	75,0	12	7	58,3
Koordination							12	9	75,0
Fachbereichsleitung							15	11	73,3
Fachleitung							31	23	74,2
Qualitätssicherung							2	-	-
Leitung insgesamt	46	37	80,4	7	4	57,1	81	57	70,4
weitere Lehrkräfte	899	755	84,0	101	84	83,2	673	432	64,2
Lehrkräfte insge- samt	945	792	83,8	108	88	81,5	754	489	64,9

Leitungsfunktion	Gymnasium			Zweiter Bildungsweg			Insgesamt		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	5	2	40,0	1	1	100,0	42	28	66,7
Vertretung	5	3	60,0	2	-	-	52	38	73,1
Koordination	7	2	28,6	3	2	66,7	21	11	52,4
Fachbereichsleitung	20	11	55,0	4	2	50,0	38	24	63,2
Fachleitung	27	20	74,1				62	45	72,6
Qualitätssicherung							2	-	-
Leitung insgesamt	64	38	59,4	10	5	50,0	217	146	67,3
weitere Lehrkräfte	310	192	61,9	36	20	55,6	2.137	1.561	73,0
Lehrkräfte insge- samt	374	230	61,5	46	25	54,3	2.354	1.707	72,5

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten Region 10 Marzahn-Hellersdorf



	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Alle Schularten	Koordinierende Fachkraft	23	19	82,6
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	40	35	87,5
	Erzieherin/Erzieher	445	372	83,6
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	6	5	83,3
	Päd. Unterrichtshilfe	100	89	89,0
	Betreuerin/Betreuer	59	43	72,9
	Weiteres päd. Personal	3	3	100,0
	gesamt	676	566	83,7
Grundschule	Koordinierende Fachkraft	17	14	82,4
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	35	30	85,7
	Erzieherin/Erzieher	379	322	85,0
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	3	2	66,7
	Päd. Unterrichtshilfe	31	27	87,1
	Betreuerin/Betreuer	11	9	81,8
	Weiteres päd. Personal	1	1	100,0
	gesamt	477	405	84,9
Schule mit sonder- päd. Förderschwer- punkt	Koordinierende Fachkraft	3	3	100,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	1	1	100,0
	Erzieherin/Erzieher	17	12	70,6
	Päd. Unterrichtshilfe	68	61	89,7
	Betreuerin/Betreuer	47	33	70,2
	weiteres päd. Personal	2	2	100,0
	gesamt	138	112	81,2
Integrierte Sekundar- stufe/ Gemein- schaftsschule	Koordinierende Fachkraft	3	2	66,7
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	4	4	100,0
	Erzieherin/Erzieher	49	38	77,6
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	2	2	100,0
	Päd. Unterrichtshilfe	1	1	100,0
	Betreuerin/Betreuer	1	1	100,0
	gesamt	60	48	80,0
Gymnasium	Koordinierende Fachkraft			
	Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter	1	1	100,0
	gesamt	1	1	100,0

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben Region 10 Marzahn-Hellersdorf



Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	1		0,0
	gesamt	1		0,0
Gymnasium	Fachbereichsleitung	1		0,0
	Fachleitung		1	100,0
	gesamt	1	1	50,0
Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule	Stellvertretende Schulleitung	1		0,0
	gesamt	1		0,0
Alle Schularten	insgesamt	3	1	25,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte Region 10 Marzahn-Hellersdorf



Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	1	3	75,0
Schule mit sonderpädagogischem Förder- schwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	-	-	
Gesamt	Koordinierende Fachkraft	1	3	75,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal

Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang



Region 10 Marzahn-Hellersdorf

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %
Verwaltungsleitung	31	31	100,0	5	5	100,0
Schulsekretärin/Schulsekretär/ Schreibdienst	68	67	98,53	40	40	100,0
Handwerks-/Werkstattmeisterin/ Handwerks- /Werkstattmeister	2		0,0			
Vervielfältigerin/Vervielfältiger	1		0,0			
gesamt	102	98	96,08	45	45	100,0

Stichtag: 01.01.23, Quelle: Übersicht npP Region 10, 10 | Vw 1.1

Stellungnahme der regionalen Frauenvertretung Marzahn-Hellersdorf

Zu begrüßen ist zunächst das moderne Design des Frauenförderplanes einschließlich der Verlinkungen und damit der detaillierten Nachvollziehbarkeit der statistischen Erhebungen.

Bei der Anpassung des Frauenförderplanes darf aber nicht außer Acht gelassen werden, in welchen herausfordernden Zeiten sich das gesamte Schulwesen befindet und welche Kraftanstrengungen insbesondere in den Randbezirken unternommen werden müssen, um dem staatlichen Bildungsauftrag angemessen Genüge tun zu können, und was dies für die Personalentwicklung bedeutet.

So konnte die Schulbauoffensive in Marzahn-Hellersdorf nicht ansatzweise mit der Wohnungsbaupoffensive mithalten, was zu einer enormen Verdichtung in den Schulen und damit zu übervollen Klassen, Raumnot, Wartelisten für Schulplätze und einer kaum zu erahnenden Belastung für die Beschäftigten - und wegen der Doppelbelastung (vgl. 1.2 und 3.1.3) insbesondere der weiblichen - führt. Hier ist unbedingt die Politik gefragt!

Hinzu kommt, dass es keine zentrale Steuerung für den Einsatz neu gewonnener Lehrkräfte oder besondere Anreize seitens der Senatsverwaltung für das Arbeiten in den Randbezirken gibt, was wiederum zu einem permanenten Mangel an Lehr- und überhaupt Personal in den als - zu Unrecht - unattraktiv geltenden Randbezirken führt. Konsequenzen daraus sind zum einen

- dass eine familienbewusste Personalpolitik als Grundlage für Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehr erschwert wird (vgl. 3.1.1) und stattdessen Überlastung Gang und Gäbe ist, welche einer Personalentwicklung durchaus im Wege steht, da trotz aller Motivation schlichtweg die Kapazitäten fehlen.
- dass es zu einer Vielzahl von z. T. mehrfach wiederholten befristeten Einstellungen kommen muss, die seitens der Personalstelle kaum noch bewältigt werden und vor allem für die befristet eingestellten Frauen eine Belastung bedeuten.

Hier ist vor allem die Senatsverwaltung gefordert!

Lob gezollt werden muss hingegen der gesamten Außenstelle mit der Referatsleiterin an der Spitze, da zur Realisierung der im FFPl verankerten Prinzipien und Maßnahmen äußerst kreativ an Personalgewinnung („Wir legen die Platte hoch“, Auftritte in den sozialen Medien, Berlin-Tag usw. usw.) wie auch an Personalbindung (Kooperationen mit Wohnungsbaugesellschaften) und -entwicklung („Lust auf Leitung“) gearbeitet wird.

Nach wie vor bleibt Marzahn-Hellersdorf weiterhin führend in der Besetzung von Leitungsfunktionen durch weibliche Beschäftigte, es zeigt sich im Bereich der Fachleitungen aber bereits ein anderer Trend. Ebenso ist an die Realisierung von Teilzeit in Leitungsfunktionen unter oben genannten Bedingungen kaum zu denken; ein Jobsharing ist natürlich wünschenswert, aufgrund des angeführten generellen Personalmangels in Marzahn-Hellersdorf aber leider kaum realisierbar.

Als einen sehr wichtigen Punkt des Frauenförderplanes schätze ich Punkt 4 - Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz - ein.

Erwähnt wird hier, dass eine Dienstvereinbarung von der Senatsverwaltung verhandelt wird, für welche ich hier einige Anregungen geben möchte.

Zunächst entdecke ich eine Diskrepanz zwischen der Definition nach § 3 Abs. 3 AGG und der Beurteilung als Dienstvergehen (vgl. 4.1). Während erstere auch auf Schülerinnen und Schüler zutrifft, die sexuelle Belästigung oder gar Gewalt zur Herabwürdigung, Einschüchterung usw. ausüben, wird im Folgenden davon ausgegangen, dass nur Dienstkräfte als Täter gesehen werden.

Daraus ergibt sich für mich des Weiteren die Frage, welche Beurteilung erfolgt, wenn sexuelle Gewalt von den schutzbefohlenen Kindern und Jugendlichen ausgeht?

Sexuelle Diskriminierung und Gewalt ist in jeder Form bereits in den Ansätzen zu unterbinden. Hierzu ist es - insbesondere in Bezug auch auf die digitalen Möglichkeiten heutzutage - notwendig, dass absolute Klarheit darüber herrscht, was unter Diskriminierung und vor allem Gewalt zu verstehen ist, welche mitunter eben auch von Seiten der Schülerinnen und Schüler gegen sowohl weibliche wie männliche Lehrkräfte ausgehen kann (z. B. Handyaufnahmen bei Toilettengängen, Verbreitung im Internet).

Wie auch insgesamt ist besonders in solchen Fällen eine offensive und eindeutige Haltung der Schulleitungen und aller am Schulleben Beteiligten, aber auch eine klare Handlungsrichtlinie für Sofortmaßnahmen erforderlich (vgl. 4.1). Hier muss sowohl zum Schutz der Kinder (auch als Täter) wie auch zum Schutz und zur Unterstützung der betroffenen Lehrkräfte nachgebessert werden.

Die im Frauenförderplan aufgeführten Maßnahmen enthalten weitreichende Rechte für alle Beschäftigten. Diese zu kennen stärkt das Handeln. Aber auch wenn die Umsetzung vorrangig in den Händen der Verantwortlichen in den Regionen liegt, so ist die Schaffung der Voraussetzung, diese Maßnahmen überhaupt greifen zu lassen zu können, doch Aufgabe der Senatsverwaltung, damit die „familienbewusste Personalpolitik als Grundlage für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ (Grußwort“) auch gelebt werden kann und nicht dem Mangel zum Opfer fällt.

S. Kircheisen

Stellv. Frauenvertreterin Marzahn-Hellersdorf



Regionale Maßnahmen und Daten



11 Lichtenberg

 zurück

Regionale Maßnahmen



Bewerbungen und Besetzungen



Altersstruktur und Beschäftigungsumfang



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schulart



Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten



Künftige Fluktuation Lehrkräfte



Künftige Fluktuation weiteres pädagogisches Personal



Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal



Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin



1. Grundsätze des Führungshandelns 
2. Fort- und Weiterbildung 
3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie 

1. Grundsätze des Führungshandelns

- Nach § 3 Abs. 1 LGG sind alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen verpflichtet, aktiv auf die berufliche Gleichstellung hinzuwirken, indem sie regelmäßig an gleichstellungsrelevanten Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen.
- Aus dem Kolleginnenkreis der Schule wird eine Kontaktfrau (s. Vertrauensfrau BGG) gewählt. Dies wird im Geschäftsverteilungsplan der Schule aufgeführt. Die Kontaktfrau ist Ansprechpartnerin für den Kolleginnenkreis der Schule. Die Frauenvertreterin informiert die Kontaktfrauen der Schule über die Maßnahmen des FFPL und deren Umsetzungsmöglichkeiten.
- Die hier aufgeführten Maßnahmen werden bei wiederkehrenden vereinbarten Gesprächen zwischen der Referatsleiterin und der Frauenvertreterin thematisiert und vorangebracht.

Zuständigkeit	→	Alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion, Frauenvertreterin
Termin	→	wiederholend
Bereitstellungs-	→	Informationen auf SL- DB, GK, digital per E-Mail
Indikatoren	→	Alle Schulen der Region haben eine Kontaktfrau in der GK benannt. Die Frauenvertreterin hält den Kontakt im Rahmen von Kontaktfrauentreffen.

2. Fort- und Weiterbildung

- Insbesondere weibliche Dienstkräfte aller pädagogischen Berufsgruppen werden durch die Schulleitung, z.B. in persönlichen Jahresgesprächen, gezielt auf Angebote der Fort- und Weiterbildung hingewiesen. Zu berücksichtigen sind vorrangig Themen, die die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern fördern, z.B. Frauen in Leitung.
- Einmal im Jahr besuchen Schulleitungen oder Mitglieder der erweiterten Schulleitung und koordinierende Fachkräfte, Fortbildungen zum Themenbereich Belästigung, sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz.
- Die Modulreihe "Workshop für an Funktionsstellen Interessierte" der Schulaufsicht wird weitergeführt und durch ein ergänzendes Angebot auf die Berufsgruppe der Erzieherinnen ausgedehnt.

Zuständigkeit



Schulaufsicht, Schulleitungen

Termin



wiederholend

Bereitstellungs-



Angebote und Vorschläge durch die Schulaufsicht, Fortbildungsbeauftragte und Frauenvertreterin in jedem Schuljahr

Indikatoren



Die Modulreihe findet regelmäßig statt. Fortbildungen zu den genannten Themen werden bei der Schulleitung oder der Schulaufsicht nachgewiesen. Fortbildungen zu den Themen Gleichstellung werden vermehrt von Dienstkräften der Region besucht.

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Die Gesamtkonferenzen haben im Rahmen ihrer Beschlüsse gemäß §79 Abs. (3) Satz 1 Nr. 9 SchulG die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berücksichtigen.
- Ein Team, das sich aus allen pädagogischen Berufsgruppen (SenBJF) der Schule aufstellt, erarbeitet ein Teilzeitkonzept, das in der ersten GK zum Schuljahresbeginn zur Abstimmung und als Gesamtkonferenzbeschluss zur Gültigkeit und Umsetzung kommt. Es wird zu jedem neuen Schuljahr, der personellen Situation entsprechend, fortgeschrieben und angepasst.
- Dabei sollten besondere Formen der Arbeitszeitregelung in Bezug auf die Kinderbetreuung und der Pflege Angehöriger bei Vollzeit- und bei Teilzeitkräften Berücksichtigung finden, z.B. individuelle Absprachen mit der SL.
- Familiäre Gründe, die einer Umsetzung zur Herstellung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedürfen, werden vorrangig berücksichtigt.

Zuständigkeit



Schulaufsicht, Schulleitungen, Frauenvertreterin

Termin



am Ende eines Schuljahres und/oder zu jedem neuen Schuljahr, am Ende eines Schulhalbjahres

Bereitstellungs-



GK, DB der SL, individuelle Absprachen zwischen SL und KuK

Indikatoren



Alle Schulen der Region Lichtenberg arbeiten mit einem in der GK beschlossenen Teilzeitkonzept, das der Schulaufsicht zu Schuljahresbeginn vorliegt. Alle Teilzeitkonzepte, von der Schulaufsicht gesandt, liegen der regionalen Frauenvertreterin Ende September eines jeden neuen Schuljahres vor.

Bewerbungen und Besetzungen - Region Lichtenberg

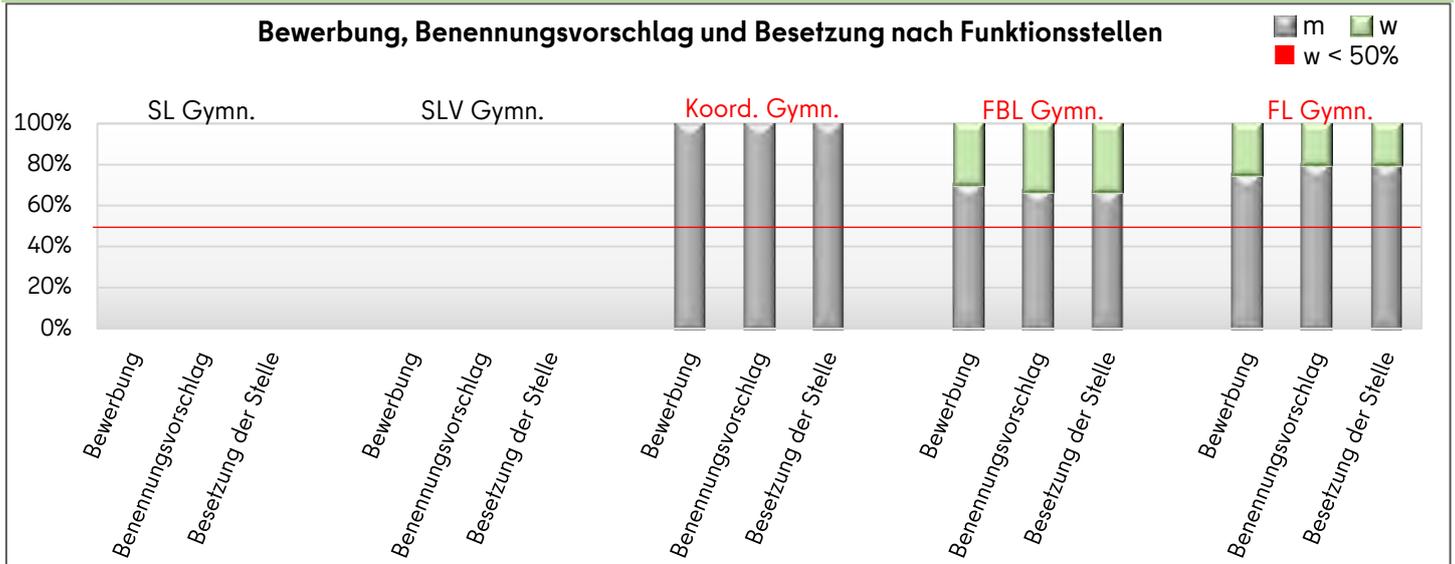
Zahlen und grafische Darstellungen



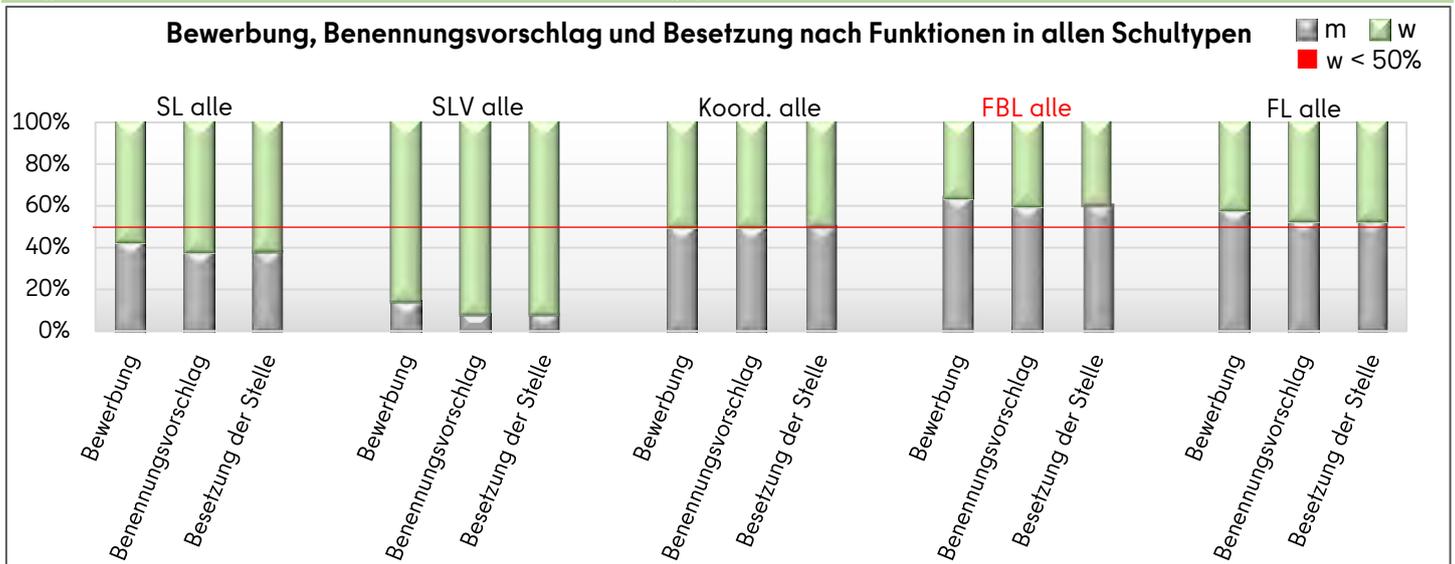
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungsvorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	2	7	78	2	7	78	2	7	78	4	4	50
	Stellv. Schulleitung	1	8	89	1	8	89	1	8	89	4	7	64
	Summe	3	15	83	3	15	83	3	15	83	8	11	58
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Schulleitung		1	100		1	100		1	100		1	100
	Stellv. Schulleitung		2	100		2	100		2	100		1	100
	Fachleitung												
	Summe	0	3	100	0	3	100	0	3	100	0	2	100
Integrierte Sekundar- und Gemeinschaftsschule	Schulleitung	4		0	3		0	3		0	1	1	50
	Stellv. Schulleitung	1	2	67		2	100		2	100	1	3	75
	Koordination	1	2	67	1	2	67	1	2	67	3	2	40
	Fachbereichsleitung	2	2	50	2	2	50	2	2	50		1	100
	Fachleitung	8	8	50	6	8	57	6	8	57	1	4	80
	Summe	16	14	47	12	14	54	12	14	54	6	11	65
Gymnasium	Schulleitung										1		0
	Stellv. Schulleitung										1		0
	Koordination	1		0	1		0	1		0		1	100
	Fachbereichsleitung	7	3	30	4	2	33	4	2	33			
	Fachleitung	6	2	25	4	1	20	4	1	20	1		0
	Summe	14	5	26	9	3	25	9	3	25	3	1	25
Alle Schulen	Schulleitung	6	8	57	5	8	62	5	8	62	6	6	50
	Stellv. Schulleitung	2	12	86	1	12	92	1	12	92	6	11	65
	Koordination	2	2	50	2	2	50	2	2	50	3	3	50
	Fachbereichsleitung	9	5	36	6	4	40	6	4	40	0	1	100
	Fachleitung	14	10	42	10	9	47	10	9	47	2	4	67
	Summe	33	37	53	24	35	59	24	35	59	17	25	60

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08

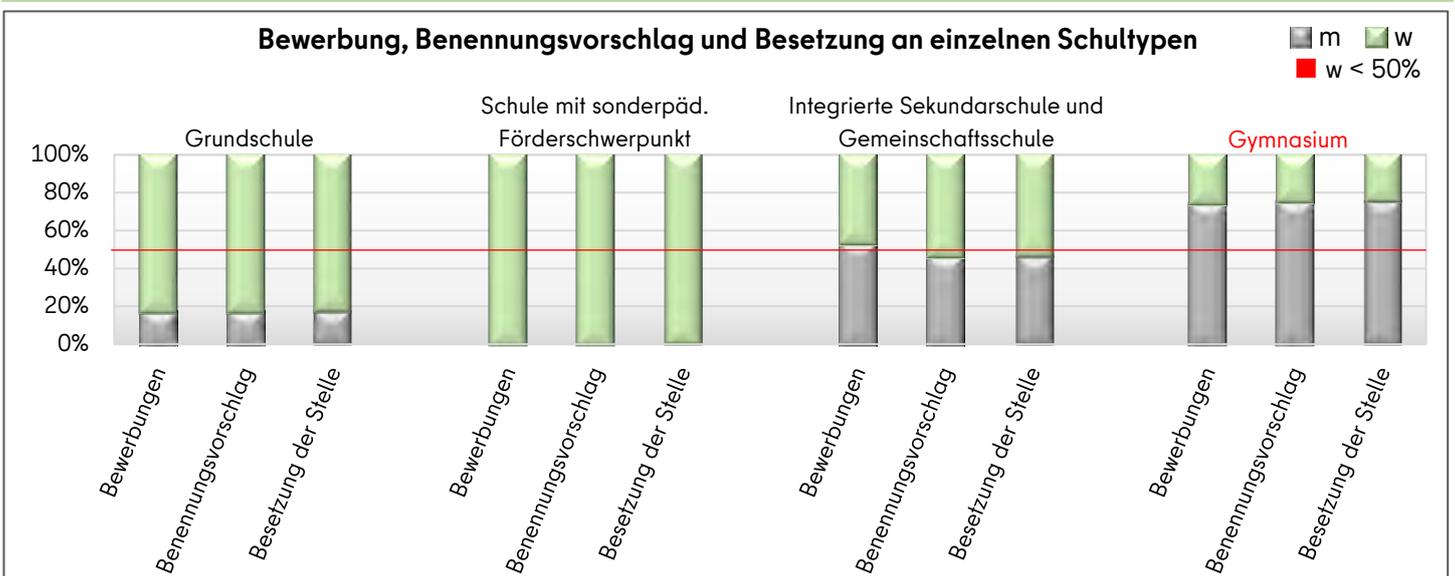
Im aktuellen Erhebungszeitraum wird eine starke Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen an Gymnasien deutlich. Weniger als die Hälfte bzw. gar keine der sich Bewerbenden sind weiblich. Dies betrifft die Bewerbungen als auch die Besetzung der Stellen.



Die folgende Abbildung verdeutlicht, dass sich bezogen auf alle Schultypen insgesamt deutlich mehr Frauen auf Schulleitungs- und insbesondere auf stellvertretende Schulleitungspositionen bewerben.



Betrachtet man die einzelnen Schultypen, so ist zu sehen, dass die Bewerbung von Frauen auf Funktionsstellen an Grundschulen und Schulen mit sonderpädagogischem Schwerpunkt wesentlich höher ist als an den anderen Schultypen. An Gymnasien ist eine starke Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen zu verzeichnen.

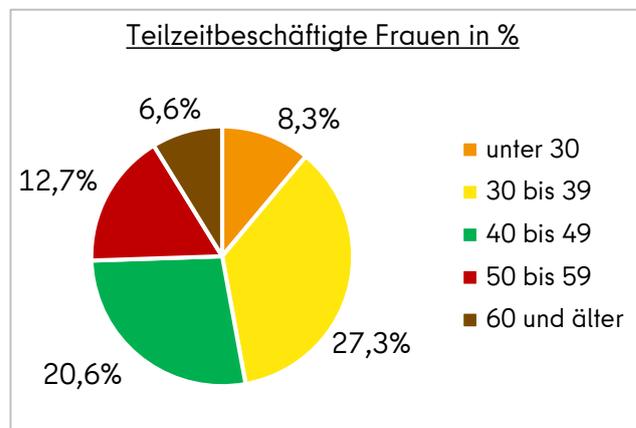
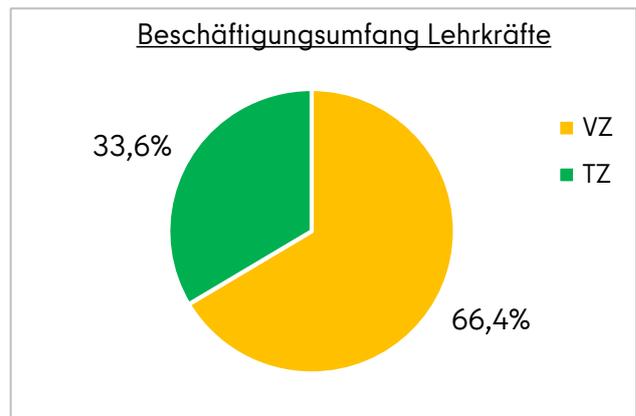
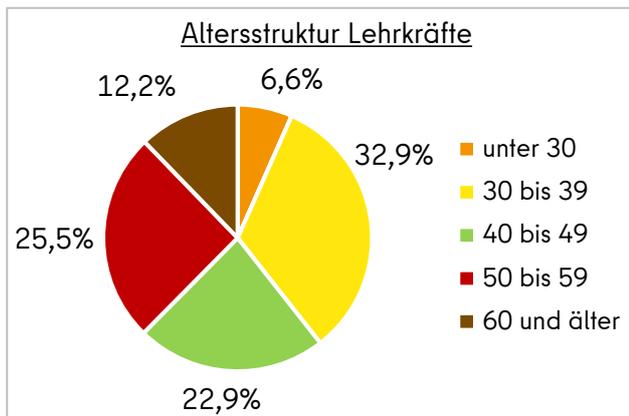


Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte Region 11 Lichtenberg



Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	172	121	70,3	110	73	66,4
30 bis 39 Jahre	858	569	66,3	337	239	70,9
40 bis 49 Jahre	598	412	68,9	226	181	80,1
50 bis 59 Jahre	665	545	82,0	134	111	82,8
60 Jahre und älter	318	237	74,5	70	58	82,9
Lehrkräfte insgesamt	2.611	1.884	72,2	877	662	75,5

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF | C 5



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten Region 11 Lichtenberg

Leitungsfunktion	Grundschule			Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Integrierte Sekundar- schule/ Gemeinschafts- schule		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	30	20	66,7	6	6	100,0	12	2	16,7
Vertretung	25	20	80,0	5	2	40,0	9	6	66,7
Koordination	1	1	100,0				17	8	47,1
Fachbereichsleitung							20	12	60,0
Fachleitung							30	22	73,3
Qualitätssicherung							1	1	100,0
Leitung insgesamt	56	41	73,2	11	8	72,7	89	51	57,3
weitere Lehrkräfte	1.058	837	79,1	228	189	82,9	777	511	65,8
Lehrkräfte insgesamt	1.114	878	78,8	239	197	82,4	866	562	64,9

Leitungsfunktion	Gymnasium			Zweiter Bildungsweg			Insgesamt		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	5	-	-				53	28	52,8
Vertretung	2	1	50,0				41	29	70,7
Koordination	6	4	66,7				24	13	54,2
Fachbereichsleitung	12	4	33,3				32	16	50,0
Fachleitung	27	17	63,0				57	39	68,4
Qualitätssicherung							1	1	100,0
Leitung insgesamt	52	26	50,0				208	126	60,6
weitere Lehrkräfte	340	221	65,0				2.403	1.758	73,2
Lehrkräfte insgesamt	392	247	63,0				2.611	1.884	72,2

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten Region 11 Lichtenberg



	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Alle Schularten	Koordinierende Fachkraft	29	22	75,9
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	29	21	72,4
	Erzieherin/Erzieher	542	422	77,9
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	13	11	84,6
	Päd. Unterrichtshilfe	63	53	84,1
	Betreuerin/Betreuer	82	69	84,1
	Weiteres päd. Personal	8	5	62,5
	gesamt	766	603	78,7
Grundschule	Koordinierende Fachkraft	25	20	80,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	23	16	69,6
	Erzieherin/Erzieher	453	352	77,7
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	10	9	90,0
	Päd. Unterrichtshilfe	3	3	100,0
	Weiteres päd. Personal	3	3	100,0
	gesamt	517	403	77,9
	Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	2	1
Facherzieherin/Facherzieher für Integration		1	1	100,0
Erzieherin/Erzieher		48	36	75,0
Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter		2	1	50,0
Päd. Unterrichtshilfe		48	41	85,4
Betreuerin/Betreuer		80	67	83,8
weiteres päd. Personal		2	1	50,0
gesamt		183	148	80,9
Integrierte Sekundarstufe/ Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	2	1	50,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	5	4	80,0
	Erzieherin/Erzieher	41	34	82,9
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	1	1	100,0
	Päd. Unterrichtshilfe	11	8	72,7
	Betreuerin/Betreuer	2	2	100,0
	weiteres päd. Personal	3	1	33,3
	gesamt	65	51	78,5
Gymnasium	Koordinierende Fachkraft			
	Päd. Unterrichtshilfe	1	1	100,0
	gesamt	1	1	100,0

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben Region 11 Lichtenberg



Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Gymnasium	Stellvertretende Schulleitung		1	100,0
	gesamt		1	100,0
Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule	Koordination Sek I	1		0,0
	Koordination Oberstufe	1		0,0
	gesamt	2		0,0
Alle Schularten	insgesamt	2	1	33,3

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte Region 11 Lichtenberg



Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	-	1	100,0
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	-	-	
Gesamt	Koordinierende Fachkraft	0	1	100,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal

Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang



Region 11 Lichtenberg

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %
Verwaltungsleitung	34	30	88,24	6	6	100,0
Schulsekretärin/Schulsekretär/Schreibdienst	76	74	97,4	25	25	100,0
Handwerks-/Werkstattmeisterin/ Handwerks- /Werkstattmeister	5	0	0,0	0	0	0,0
Vervielfältigerin/Vervielfältiger	-	-	-	-	-	-
gesamt	123	112	91,06	12	11	91,67

Stichtag: 01.01.23, Quelle: 11 | VL

Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin (Lichtenberg)

Liebe Kolleg* innen!

Im Januar 2022 wurde ich hauptamtliche Frauenvertreterin für die allgemeinbildenden Schulen im Bezirk Lichtenberg. Seit September dieses Jahres werde ich durch meine Stellvertreterin Nicole Ziegler unterstützt. Zusammen mit unserer Sekretärin Frau Träger sind wir ein Team. Im Bezirk Lichtenberg betreuen wir inzwischen 58 Schulen mit insgesamt 3700 pädagogischen und nichtpädagogischen Beschäftigten. Davon sind zurzeit acht neugegründete Schulen im Aufbau, die unserer besonderen Aufmerksamkeit bedürfen.

Der uns nun **vorliegende aktualisierte berlinweite Frauenförderplan (FFPI 2023 - 2029)** mit dem regionalen Teil, für alle Schulen bindend, und das Landesgleichstellungsgesetz (**LGG**), sind Instrumentarien, die uns dabei helfen, unser **Gleichstellungsanliegen** wie beispielsweise die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch vereinbarte Teilzeitkonzepte an den Schulen zu unterstützen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (**AGG**) gewährleistet **Diskriminierungsschutz** und sensibilisiert das Kollegium für Belästigung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Schule. **Belästigung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz** war Schwerpunktthema meiner Frauenversammlung Anfang Oktober. Die Kolleginnen wurden durch zwei Vorträge von Anlauf- und Fachstellen gut informiert und in ihren Rechten gestärkt. Ich begrüße es ausdrücklich, dass dem Thema im FFPI gesteigerte Beachtung gegeben wurde.

Die **nächste Frauenversammlung** wird im Frühjahr 2024 zum **Thema Gesundheit** stattfinden. Entscheidend für die Wahl des Themas ist eine kontinuierliche Zunahme von Langzeiterkrankungen bei Frauen an unseren Schulen. Zahlreiche Meldungen von Langzeiterkrankung dazu sprechen Bände. Wir alle kennen die bekannten Gründe, warum gerade Frauen sehr belastet sind und häufiger krank werden als Männer. Um die Vereinbarkeit von Care- Arbeit und Berufstätigkeit zu verbessern, ist es dringend notwendig, die verpflichtend zu erstellenden Teilzeitkonzepte an den Schulen regelmäßig anzupassen und sinnvoll anzuwenden. Dabei ist zu beachten, dass es auch Tätigkeiten gibt, die nicht teilbar sind.

Unter anderem möchte ich mein Interesse auf die **Gleichstellung von Frauen und Männern im beruflichen Aufstieg** legen. Das Ziel, Schulleiterinnen an unsere Gymnasien zu bringen, ist noch nicht erreicht worden. Die Zahlen können im regionalen Teil des vorliegenden FFPI eingesehen werden. Hierbei bedarf es einer Beobachtung der **Personalentwicklung** und der kontinuierliche Austausch mit der Schulaufsicht dazu. Die regelmäßige Teilnahme an Stellenbesetzungsverfahren zur Besetzung von Funktionsstellen, ist durch das LGG § 17 gesichert.

Wenn Kolleginnen ein höheres Amt anstreben, berate ich Sie gern in Hinsicht auf die Durchführung eines solchen Verfahrens.

Zukünftig werde ich mich für folgende Themen einsetzen:

1. Die Kontaktfrauen, im Bundesgleichstellungsgesetz (BGG), als „Vertrauensfrau“ bezeichnet, an unseren Schulen etablieren.
2. Schwangerschaft und Gesundheitsschutz (z.B. Beratung der Schulleitungen in Bezug auf die neue Handreichung zur Umsetzung des Mutterschutzgesetzes).
3. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mit dem neu geschriebenen FFPI (2023-2029), der erstmalig **digital zugänglich** sein wird, haben wir einen gesetzmäßigen Ausgangspunkt für eine anerkanntere Förderung von Frauen an unseren Schulen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird bei einem derzeit hohen Personalmangel Gewicht haben und weiterhin eine große Herausforderung sein.

Falls Sie Fragen oder ein Anliegen haben, vielleicht Ideen einbringen möchten, dann erreichen Sie uns sehr gut per E-Mail.

Wir wünschen Ihnen eine gute Lektüre und verbleiben mit aufrichtigen Grüßen,

Frauenvertreterin: Anke Kopek (Anke.Kopek@senbjf.berlin.de)

Stellvertreterin: Nicole Ziegler (Nicole.Ziegler@senbjf.berlin.de)

Sekretärin: Beate Träger (Beate.Träger@senbjf.berlin.de)



Regionale Maßnahmen und Daten



12 Reinickendorf

 zurück

Regionale Maßnahmen



Bewerbungen und Besetzungen



Altersstruktur und Beschäftigungsumfang



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schulart



Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten



Künftige Fluktuation Lehrkräfte



Künftige Fluktuation weiteres pädagogisches Personal



Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal



Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin



Regionale Maßnahmen

Region 12 Reinickendorf



1. Grundsätze des Führungshandelns 
2. Wiedereinstieg in den Beruf 
3. Stellenbesetzungsverfahren 
4. Beruflicher Aufstieg/Fort- und Weiterbildung 
5. Gesundheitsförderung 

1. Grundsätze des Führungshandelns

- Jede Schule wählt, analog zu dem Bundesgleichstellungsgesetz, eine Kontaktfrau aus dem Kollegium (alle an Schule beschäftigten), welche im Geschäftsverteilungsplan aufgeführt wird.
- Die Frauenvertreterin informiert die Kontaktfrauen der Schule über die Maßnahmen des FFPl und deren Umsetzungsmöglichkeiten. Für die jeweils halbjährlich stattfindenden Treffen wird spätestens ab 12 Uhr Dienstbefreiung gewährt.

Zuständigkeit	➔	Schulleitung, Frauenvertreterin
Termin	➔	auf der ersten GK, einmal pro Halbjahr
Bereitstellungsweg	➔	durch Schulleitung bei der GK, Einladung durch FV
Indikatoren	➔	Jede Schule hat eine Kontaktfrau gewählt, die die Einladung wahrnimmt.

2. Wiedereinstieg in den Beruf

- Alle Beschäftigten, die nach längstens 12 Monaten aus der Elternzeit zurückkehren, verbleiben an ihrer Stammschule, sofern sie das wünschen.

Zuständigkeit	➔	Schulaufsicht, Schulleitung, Beschäftigte
Termin	➔	individuell
Bereitstellungsweg	➔	Gespräch mit der Schulleitung
Indikatoren	➔	keine unfreiwilligen Umsetzungen

3. Stellenbesetzungsverfahren

- Kolleginnen, die ihre Bewerbung auf eine Funktionsstelle zurückziehen, erhalten ein Gesprächsangebot zu Entwicklungsmöglichkeiten oder alternativen Stellenangeboten.

Zuständigkeit	→	Schulaufsicht
Termin	→	individuell
Bereitstellungsweg	→	Schulaufsicht bietet Gespräch an
Indikatoren	→	mehr Frauen in Funktionsstellen

4. Beruflicher Aufstieg/Fort- und Weiterbildung

- Es werden regionale Fortbildungen angeboten, die gezielt Frauen ermutigen sollen, sich beruflich weiterzuentwickeln und Aufstiegsmöglichkeiten aufzeigen. Dies geschieht durch die Schulaufsicht in Zusammenarbeit mit der regionalen Frauenvertreterin.

Zuständigkeit	→	Schulaufsicht, Frauenvertreterin
Termin	→	1-2mal im Jahr, wenn es personell machbar ist
Bereitstellungsweg	→	über das regionale Fortbildungsangebot
Indikatoren	→	rege Teilnahme an den Veranstaltungen

5. Gesundheitsförderung

- In Reinickendorf finden regelmäßig Fortbildungen für Führungskräfte statt, die der Gesunderhaltung ihrer selbst und der Beschäftigten dienen.

Zuständigkeit	→	Geko, Frauenvertreterin, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung
Termin	→	einmal im Jahr
Bereitstellungsweg	→	Geko informiert Schulen über Veranstaltung
Indikatoren	→	<ul style="list-style-type: none">• rege Teilnahme an der Veranstaltung• steigende Arbeitszufriedenheit an Schulen

Bewerbungen und Besetzungen - Region Reinickendorf

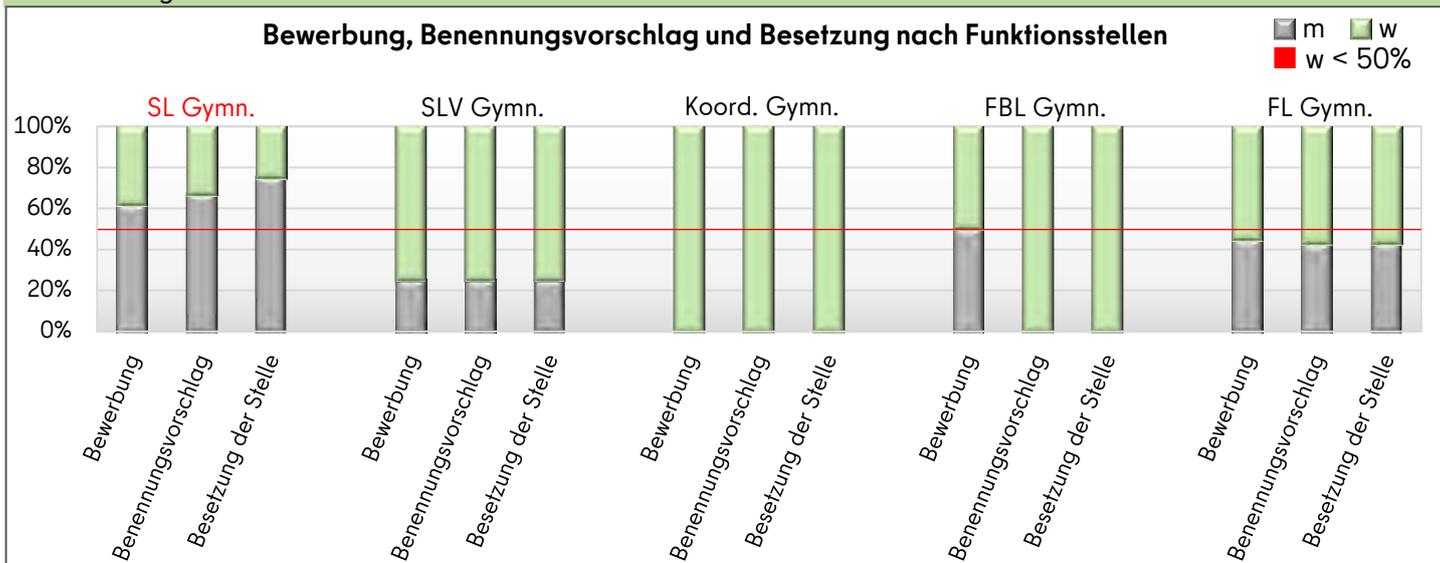
Zahlen und grafische Darstellungen



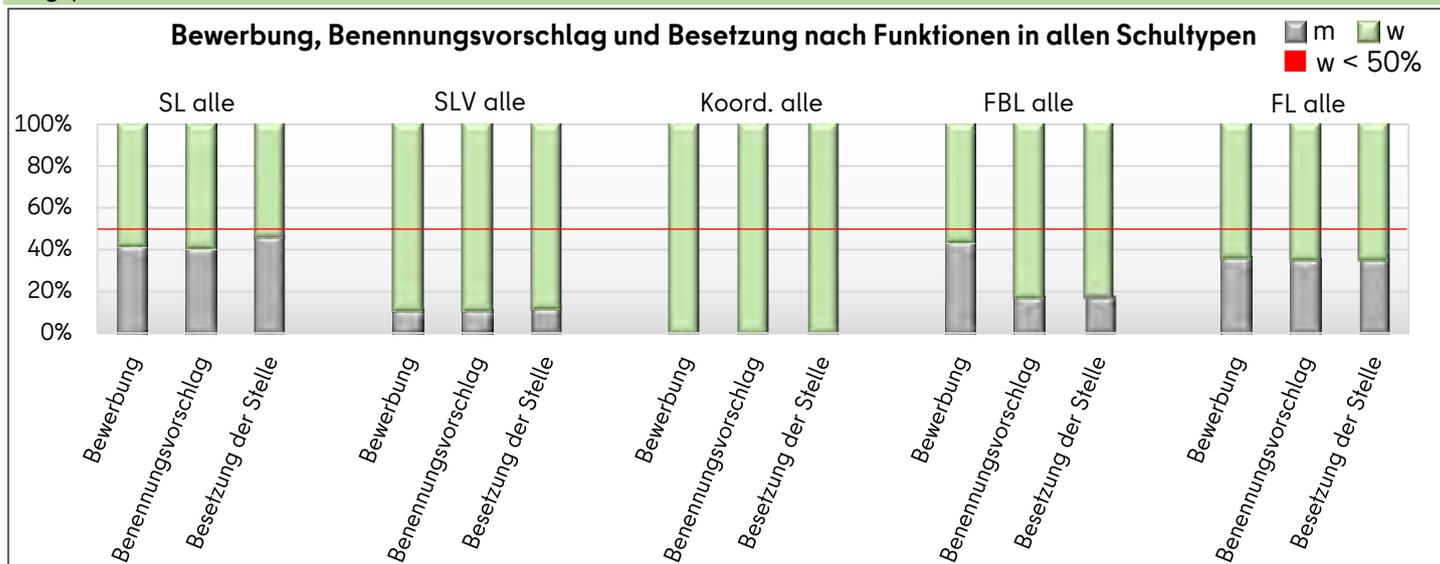
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs- vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	2	7	78	2	7	78	2	5	71	2	3	60
	Stellv. Schulleitung	1	10	91	1	10	91	1	9	90	2	7	78
	Summe	3	17	85	3	17	85	3	14	82	4	10	71
Schule mit sonderpädagogischem Förder- schwerpunkt	Schulleitung											1	100
	Stellv. Schulleitung		1	100		1	100		1	100	1	3	75
	Fachleitung												
	Summe	0	1	100	0	1	100	0	1	100	1	4	80
Integrierte Sekundar- und Gemeinschafts- schule	Schulleitung	1	1	50	1	1	50	1	1	50	1	2	67
	Stellv. Schulleitung		2	100		2	100		2	100	1	2	67
	Koordination		6	100		5	100		5	100	2	2	50
	Fachbereichsleitung	2	3	60	1	3	75	1	3	75	2	4	67
	Fachleitung	4	10	71	4	9	69	4	9	69	1	2	67
	Summe	7	22	76	6	20	77	6	20	77	7	12	63
Gymnasium	Schulleitung	5	3	38	4	2	33	3	1	25			
	Stellv. Schulleitung	1	3	75	1	3	75	1	3	75	1		0
	Koordination		2	100		1	100		1	100			
	Fachbereichsleitung	2	2	50		2	100		2	100	2	3	60
	Fachleitung	5	6	55	3	4	57	3	4	57	2	5	71
	Summe	13	16	55	8	12	60	7	11	61	5	8	62
Alle Schulen	Schulleitung	8	11	58	7	10	59	6	7	54	3	6	67
	Stellv. Schulleitung	2	16	89	2	16	89	2	15	88	5	12	71
	Koordination	0	8	100	0	6	100	0	6	100	2	2	50
	Fachbereichsleitung	4	5	56	1	5	83	1	5	83	4	7	64
	Fachleitung	9	16	64	7	13	65	7	13	65	3	7	70
	Summe	23	56	71	17	50	75	16	46	74	17	34	67

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08

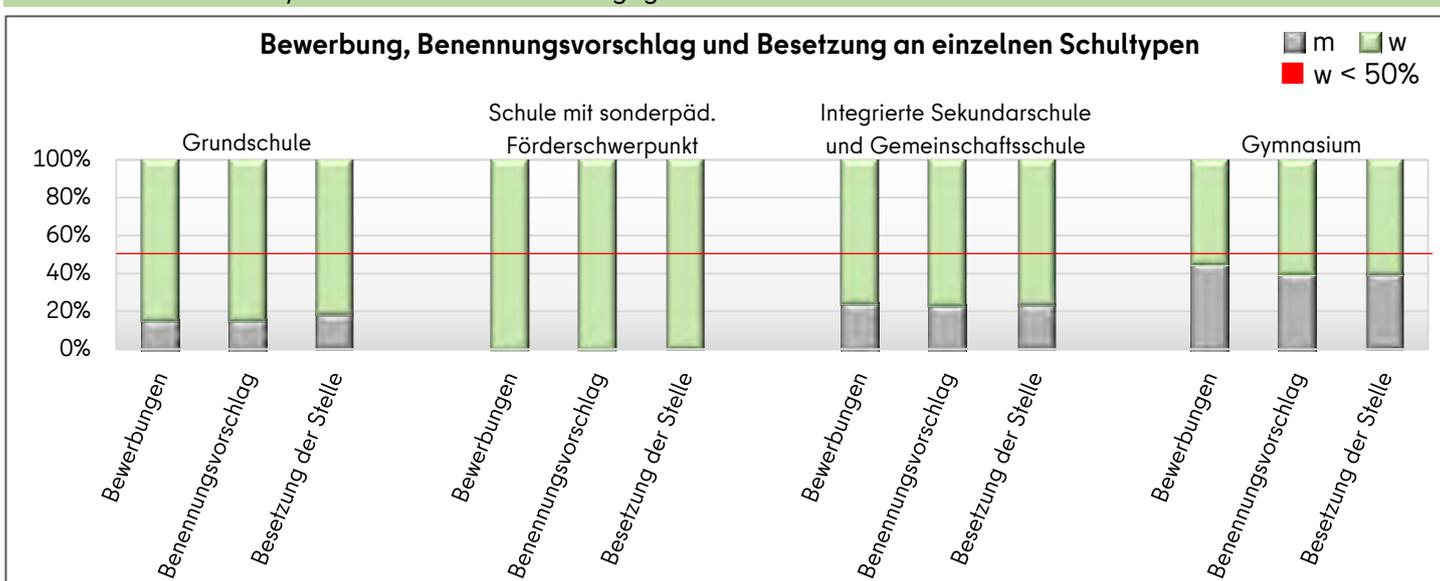
Im aktuellen Erhebungszeitraum wird eine Unterrepräsentanz von Frauen an Gymnasien lediglich in der Position der Schulleitungen deutlich. Weniger als die Hälfte der sich Bewerbenden sind hier weiblich. Dies betrifft die Bewerbungen als auch die Besetzung der Stellen.



Die folgende Abbildung verdeutlicht, dass sich bezogen auf alle Schultypen insgesamt deutlich mehr Frauen auf alle Leitungspositionen bewerben.



Betrachtet man die einzelnen Schultypen, so ist zu sehen, dass die Bewerbung von Frauen auf Funktionsstellen an Grundschulen, Schulen mit sonderpädagogischem Schwerpunkt und integrierten Sekundar- und Gemeinschaftsschulen wesentlich höher ist. An den Gymnasien ist ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern zu verzeichnen.

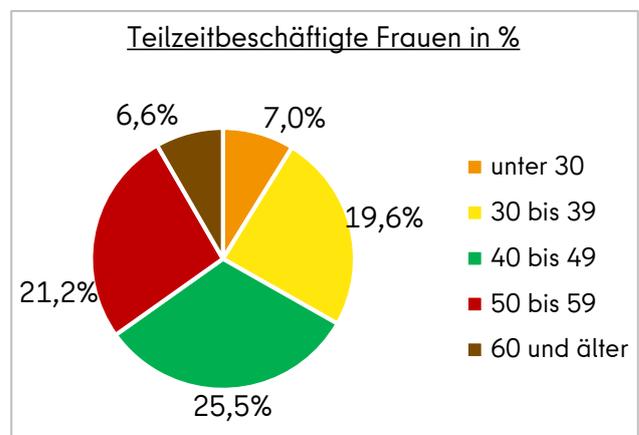
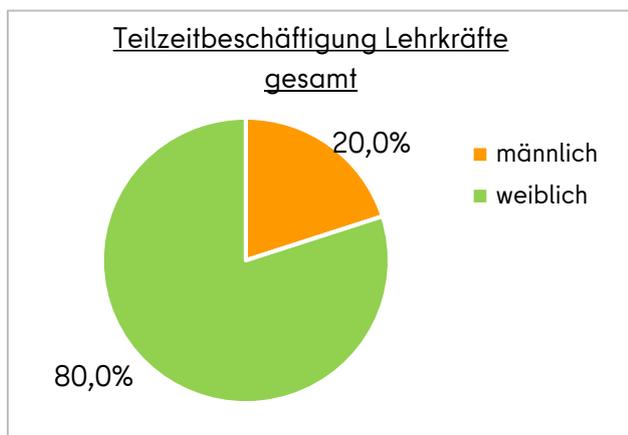
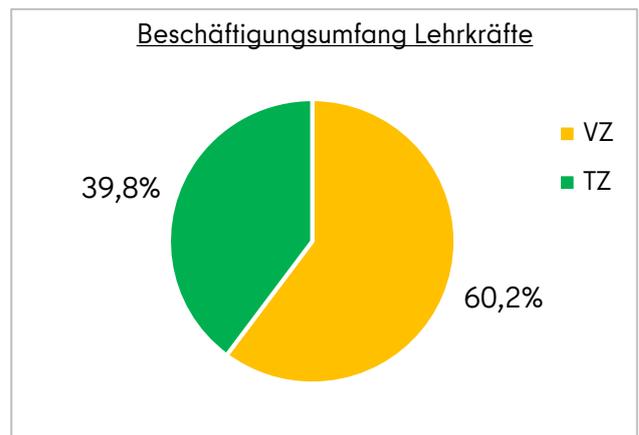
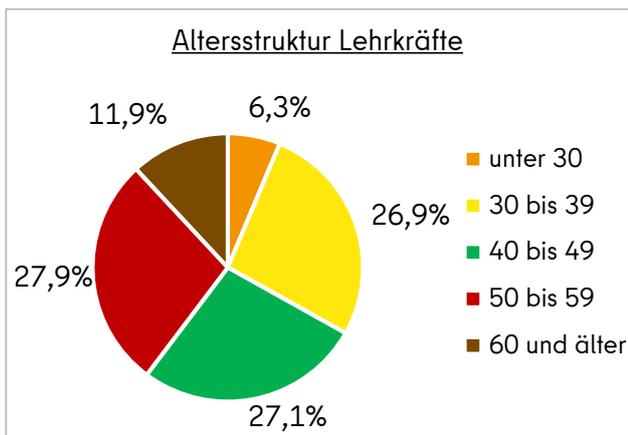


Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte Region 12 Reinickendorf



Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	171	125	73,1	104	76	73,1
30 bis 39 Jahre	731	513	70,2	280	212	75,7
40 bis 49 Jahre	737	521	70,7	329	276	83,9
50 bis 59 Jahre	759	580	76,4	272	230	84,6
60 Jahre und älter	323	223	69,0	98	72	73,5
Lehrkräfte insgesamt	2.721	1.962	72,1	1.083	866	80,0

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF I C 5



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten Region 12 Reinickendorf



Leitungsfunktion	Grundschule			Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Integrierte Sekundar- schule/ Gemeinschafts- schule		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	28	20	71,4	5	4	80,0	11	6	54,5
Vertretung	29	22	75,9	8	5	62,5	12	7	58,3
Koordination							13	10	76,9
Fachbereichsleitung							19	13	68,4
Fachleitung							40	24	60,0
Qualitätssicherung							1	1	100,0
Leitung insgesamt	57	42	73,7	13	9	69,2	96	61	63,5
weitere Lehrkräfte	1.116	924	82,8	145	116	80,0	647	412	63,7
Lehrkräfte insgesamt	1.173	966	82,4	158	125	79,1	743	473	63,7

Leitungsfunktion	Gymnasium			Zweiter Bildungsweg			Insgesamt		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	8	4	50,0				52	34	65,4
Vertretung	7	3	42,9				56	37	66,1
Koordination	14	8	57,1				27	18	66,7
Fachbereichsleitung	22	13	59,1				41	26	63,4
Fachleitung	38	21	55,3				78	45	57,7
Qualitätssicherung	1	1	100,0				2	2	100,0
Leitung insgesamt	90	50	55,6				256	162	63,3
weitere Lehrkräfte	557	348	62,5				2.465	1.800	73,0
Lehrkräfte insgesamt	647	398	61,5				2.721	1.962	72,1

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten Region 12 Reinickendorf



	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Alle Schularten	Koordinierende Fachkraft	24	22	91,7
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	26	21	80,8
	Erzieherin/Erzieher	475	371	78,1
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	7	6	85,7
	Päd. Unterrichtshilfe	110	90	81,8
	Betreuerin/Betreuer	75	59	78,7
	Weiteres päd. Personal	13	12	92,3
	gesamt	730	581	79,6
Grundschule	Koordinierende Fachkraft	22	20	90,9
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	24	19	79,2
	Erzieherin/Erzieher	422	331	78,4
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	1	1	100,0
	Päd. Unterrichtshilfe	51	46	90,2
	Betreuerin/Betreuer	7	7	100,0
	Weiteres päd. Personal	6	6	100,0
	gesamt	533	430	80,7
Schule mit sonderpäd. Förder- schwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	1	1	100,0
	Erzieherin/Erzieher	19	18	94,7
	Päd. Unterrichtshilfe	50	38	76,0
	Betreuerin/Betreuer	63	49	77,8
	weiteres päd. Personal	1	1	100,0
	gesamt	183	148	80,9
Integrierte Sekundarstufe/ Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	1	1	100,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	2	2	100,0
	Erzieherin/Erzieher	33	21	63,6
	Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter	4	3	75,0
	Päd. Unterrichtshilfe	8	6	75,0
	Betreuerin/Betreuer	5	3	60,0
	weiteres päd. Personal	5	4	80,0
gesamt	58	40	69,0	
Gymnasium	Erzieherin/Erzieher	1	1	100,0
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	2	2	100,0
	Päd. Unterrichtshilfe	1	-	-
	weiteres päd. Personal	1	1	100,0
	gesamt	5	4	80,0

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben Region 12 Reinickendorf



Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule	Schulleitung		1	100,0
	Stellvertretende Schulleitung	1		0,0
	gesamt	1	1	50,0
Gymnasium	Fachbereichsleitung	1		0,0
	Koordination Oberstufe		1	100,0
	gesamt	1	1	50,0
Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule	Fachleitung		1	100,0
	gesamt		1	100,0
Alle Schularten	insgesamt	2	3	60,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte Region 12 Reinickendorf



Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	-	-	
Schule mit sonderpädagogischem Förder- schwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	-	-	
Gesamt	Koordinierende Fachkraft	0	0	0,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal

Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang



Region 12 Reinickendorf

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %
Verwaltungsleitung	34	30	88,24	17	16	94,18
Schulsekretärin/Schulsekretär/ Schreibdienst	85	85	100	60	60	100
Handwerks-/Werkstattmeisterin/ Handwerks- /Werkstattmeister	6	3	50	-	-	-
Vervielfältigerin/Vervielfältiger	1	1	100	-	-	-
gesamt	126	119	94,44	77	76	98,70

Stichtag: 01.01.23, Quelle: 12 | Vw 1.5

Liebe Kolleginnen und interessierte Kollegen,

der neue Frauenförderplan 2023 - 2029 präsentiert sich in einem neuen Format. Einerseits bietet die knappere Form einen Überblick über Fakten und Zahlen. Wie viele Menschen arbeiten in Teilzeit? Und wie viele sind davon Frauen? Wie sieht das im Bereich der Funktionsstellen aus? Gibt es mehr Schulleiter als Schulleiterinnen? Wie schneiden Männer und Frauen in den dienstlichen Beurteilungen ab? Gibt es da etwa Unterschiede?

Diese und viele andere Fragen kann der Frauenförderplan beantworten. Andererseits kann im neuen Format gezielt nach Interesse gelesen werden und das, was nicht von Interesse ist, kann ausgelassen werden.

Viele Checklisten zu verschiedenen Themenbereiche machen ihn zu einem Werkzeug, um Maßnahmen zur aktiven Förderung von Frauen nicht aus dem Blick zu verlieren. Zum Beispiel sind die Checklisten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Entlastung von Teilzeitkräften konkret formuliert und helfen allen an Schule beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen aktiv zu verbessern.

Ich kann Sie nur ermuntern dieses Instrument zu nutzen und ihn in Ihrer Schule bekannt zu machen. Falls Sie Fragen haben, Ideen einbringen wollen oder Sie ein Anliegen beschäftigt, scheuen Sie sich nicht, mit mir Kontakt aufzunehmen.



Anne Hallier

anne.hallier@senblf.berlin.de



Regionale Maßnahmen und Daten



13 Berufliche Schulen und Oberstufenzentren



Regionale Maßnahmen



Bewerbungen und Besetzungen



Altersstruktur und Beschäftigungsumfang



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben



Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur



Künftige Fluktuation Lehrkräfte



Künftige Fluktuation weiteres pädagogische Personal



Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal



Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin



1. Grundsätze des Führungshandelns 
2. Stellenbesetzungsverfahren 
3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf 

1. Grundsätze des Führungshandelns

- a) Die Schulaufsicht und die Schulleitung unterstützen die Frauenvertreterin bei der Verstetigung eines Netzwerkes an Kontaktfrauen für Frauenförderung und Gleichstellung in den Schulen. Für die Durchführung eines jährlich stattfindenden Treffens aller Kontaktfrauen, i. d. R. im September, stellt die Schulaufsicht personelle und sachliche Mittel zur Verfügung.

Zuständigkeit



Schulaufsicht und Schulleitung

Termin



jährlich wiederholend

Bereitstellungsweg



per E-Mail, Gespräche und Informationen auf der Gesamtkonferenz

Indikatoren



von jeder Schule nimmt eine Kontaktfrau an dem jährlich stattfindenden Netzwerktreffen teil; die Kontaktfrau ist an der Schule bekannt und erhält die Gelegenheit für die Informationsweitergabe

- In den Qualifizierungsmaßnahmen „Führungskräftenachwuchsqualifizierung“ (FKNQ) und „Schulleitung neu im Amt“ wird der Frauenförderplan (FFP) mit seinen Maßnahmen thematisiert.

Zuständigkeit



IV B 2, IV B RF 23, Schulaufsicht

Termin



jährlich wiederholend

Bereitstellungsweg



Einladung der FVzBS in die jeweilige Qualifizierung bzw. durch Schulaufsicht

Indikatoren



Information zu den Maßnahmen im FFP hat stattgefunden

2. Stellenbesetzungsverfahren

In einem Feedbackgespräch werden den nicht in einem Stellenbesetzungsverfahren ausgewählten Bewerbenden auf deren Wunsch entsprechend dem dokumentierten Ergebnis Entwicklungsperspektiven aufgezeigt.

Zuständigkeit	➔	Schulaufsicht, Schulleitung
Termin	➔	in Abhängigkeit von den Stellenbesetzungsverfahren
Bereitstellungsweg	➔	Gespräch mit Schulleitung bzw. Schulaufsicht
Indikatoren	➔	Feedbackgespräch hat stattgefunden bzw. wurde angeboten

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zum Thema „Laufbahnberatung für Lehrerinnen“ wird jährlich eine Fortbildung angeboten (verantwortlich: Schulaufsicht). Damit soll der Anteil von Frauen in Führungspositionen beibehalten bzw. erhöht werden.

Zuständigkeit	➔	Schulaufsicht
Termin	➔	jeweils im Herbst eines laufenden Schuljahres
Bereitstellungsweg	➔	Workshop in Präsenz sowie Kleingruppencoaching
Indikatoren	➔	Workshop sowie Kleingruppencoaching haben stattgefunden

Bewerbungen und Besetzungen

Region 13

Berufliche Schulen und Oberstufenzentren

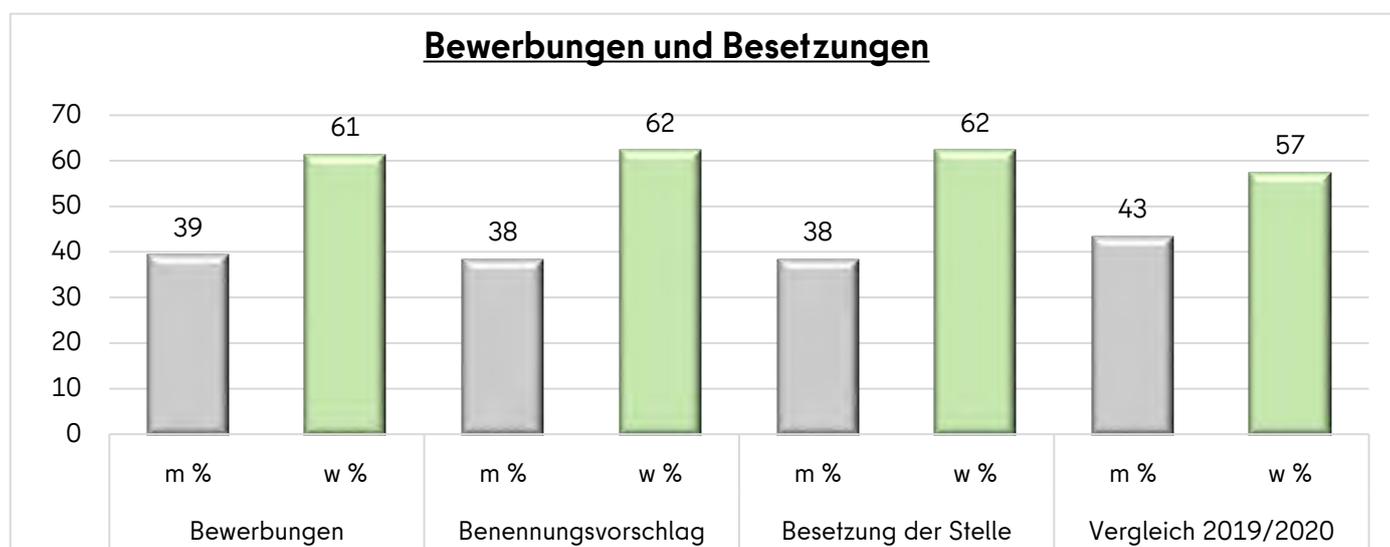


Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs- vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Berufliche Schule	Schulleitung	3	8	73	2	8	80	2	7	78		2	100
	Stellv. Schulleitung	4	6	60	4	6	60	4	5	56	2	3	60
	Koordination ¹	24	43	64	19	33	63	19	33	63	7	7	50
	Fachleitung	52	71	58	43	57	57	43	57	57	28	30	52
	Fachbereichsleitung	20	32	62	13	28	68	13	28	68	10	21	68
	Summe		103	160	61	81	132	62	81	130	62	47	63

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08

Im aktuellen Erhebungszeitraum findet sich keine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen. Mindestens die Hälfte aller sich auf Funktionsstellen Bewerbenden sind weiblich. Die Besetzungen der Stellen erfolgten ebenfalls, bis auf eine Ausnahme bei den stellvertretenden Schulleitungen, mindestens im Verhältnis der weiblichen Bewerbenden oder sogar darüber hinaus.

Die folgende Abbildung verdeutlicht, dass sich insgesamt deutlich mehr Frauen als Männer auf die Funktionsstellen bewerben. Dies spiegelt auch den höheren Anteil von Frauen in unseren Schulen wieder. Die Besetzung der Stellen erfolgt mit 62 % weiblichem Anteil knapp über der Höhe der weiblichen Bewerbungen mit 61 %.



¹ Abteilungsleitung, Ausbildungsbereichsleitung, Abteilungscoordination

Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte

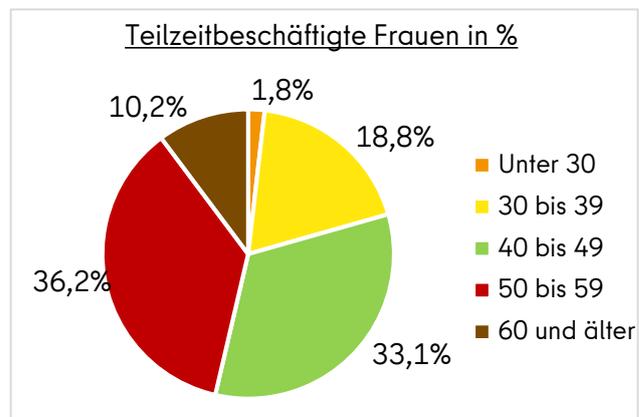
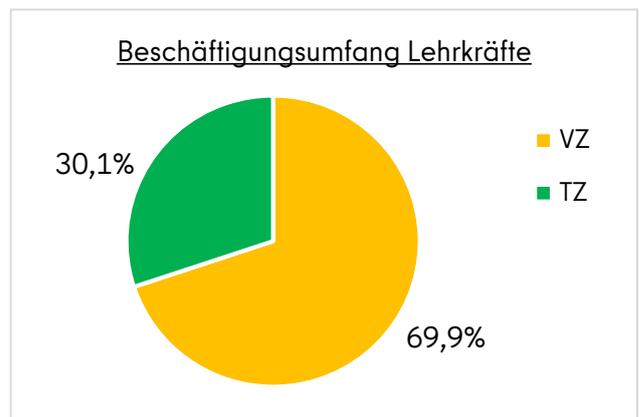
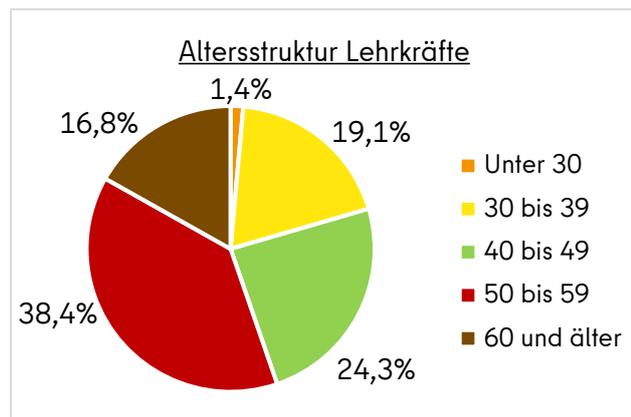


Region 13/14

Berufliche Schulen, Oberstufenzentren und zentral verwaltete Schulen

Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	64	43	67,2	26	18	69,2
30 bis 39 Jahre	864	497	57,5	269	186	69,1
40 bis 49 Jahre	1.101	693	62,9	420	328	78,1
50 bis 59 Jahre	1.743	1.012	58,1	485	359	74,0
60 Jahre und älter	762	407	53,4	164	101	61,6
Lehrkräfte insgesamt	4.534	2.652	58,5	1.364	992	72,7

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF I C 5



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben

Region 13

Berufliche Schulen und Oberstufenzentren



Leitungsfunktion	Berufliche Schulen und Oberstufenzentren		
	gesamt	Frauen	
		absolut	in %
Schulleitung	44	21	47,7
Stellvertretende Schulleitung	15	11	73,3
Koordination ¹			
Fachbereichsleitung	176	103	58,5
Fachleitung	338	185	54,7
Qualitätssicherung	14	7	50,0
Leitung insgesamt	587	327	55,7
weitere Lehrkräfte	3.215	1.863	57,9
Lehrkräfte insgesamt	3.802	2.190	57,6

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Die Zahlen der Tabelle basieren auf dem Stichtag 01.11.2022. Wir freuen uns sehr, dass mit dem Stichtag 01.11.2023 nun auch 50 % der Frauen die Funktion der Schulleitung wahrnehmen.

¹ Abteilungsleitung, Abteilungskoordination und Ausbildungsbereichsleitung



	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Berufliche Schulen und Oberstufenzen- tren	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter ¹ , festangestellt	16	11	68,75
	Päd. Unterrichtshilfe	6	5	83,3
	gesamt	22	16	72,73

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: I C

¹ Weitere Sozialarbeit an unseren Schulen wird über das Landesprogramm „Jugendsozialarbeit an Berliner Schulen“ eingekauft, so dass jeder Schule mindestens ein Sozialarbeiter/eine Sozialarbeiterin zur Verfügung steht.

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben Region 13



Berufliche Schulen und Oberstufenzentren

In den kommen Jahren ist der Bedarf an den Oberstufenzentren und beruflichen Schulen in allen Beförderungssämtern groß.

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte Region 13



Berufliche Schulen und Oberstufenzentren

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Berufliche Schulen und Oberstufenzentren	Koordinierende Fachkraft	-	-	
Gesamt	Koordinierende Fachkraft	0	0	0,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal

Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang



Region 13

Berufliche Schulen und Oberstufenzentren

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %
Verwaltungsleitung	40	34	85	6	6	100
Schulsekretärin/Schulsekretär/ Schreibdienst	176	167	95	58	56	97
Schulhausmeister/-meisterin Schulhauswart/-wartin	89	3	3	0	0	0
Systemadministratoren ¹ , festan- gestellt	21	3	14	0	0	0
gesamt	326	207	63	64	62	97

Stichtag: 01.01.22, Quelle: IV B 1.2

¹ Weitere IT-Dienstleistung wird eingekauft, so dass jeder Schule mindestens ein Systemadministrator/eine Systemadministratorin zur Verfügung steht.

Stellungnahme der Frauenvertreterin der beruflichen und zentral verwalteten Schulen

Für die beruflichen und zentral verwalteten Schulen sind die aufgelisteten berlinweiten sowie ergänzend die ausschließlich für die Regionen 13 und 14 formulierten Maßnahmen verbindliche Vorgaben.

Die Erhöhung des Anteils von Frauen in Funktionsstellen auf der Vorgesetzten- und Leitungsebene hat in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen. Er liegt jedoch immer noch unter dem der Frauen an den Lehrkräften insgesamt. Als Frauenvertreterinnen initiieren wir deswegen weiterhin Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen, die Frauen zur Übernahme von Leitungsstellen ermutigen und bei der Ausübung dieser Tätigkeiten unterstützen. Ferner setzen wir uns dafür ein, dass Leitungspositionen auch in Teilzeit ausgeübt werden können.

Teilzeit ist eine Möglichkeit, um Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren zu können. Häufig reduziert sich die Arbeitszeit jedoch nicht in gleicher Höhe wie die Gehaltskürzung. Für die Aufhebung dieser Benachteiligung setzen wir uns als Frauenvertreterinnen ein.

Die tradierten Arbeitszeitmodelle müssen für alle in Schule Tätigen modernisiert werden. Davon betroffen sind neben den Lehrerinnen u.a. auch die Sekretärinnen, die Verwaltungsbeauftragten und IT-Administratorinnen. Die stetige Zunahme und Dynamik der Aufgaben erfordert eine Anpassung an den jeweiligen Arbeitsplatz. Die Möglichkeiten der Digitalisierung werden für eine Flexibilisierung der Arbeitsplätze z.B. hinsichtlich Konferenzgestaltung und Remote-Arbeit bisher nicht ausgeschöpft. Durch den anhaltenden Fachkräftemangel und die zunehmende Arbeitsverdichtung steigt der Druck auf Sie als Beschäftigte weiter an. Die Attraktivität des Arbeitsplatzes Schule wird nur dann wieder steigen, wenn Veränderungen für Sie als Beschäftigte zeitnah und sichtbar umgesetzt werden. Diesen Prozess werden wir als Frauenvertreterinnen intensiv begleiten.

Auf unseren jährlichen Frauenversammlungen greifen wir Themen auf, die uns besonders bewegen. 2022 und 2023 tauschten wir uns mit den Teilnehmerinnen und den eingeladenen Expertinnen über „Sexuelle Belästigung“ und die „Pflege von Angehörigen“ aus. Im Nachgang dieser Frauenversammlungen sind alle Informationsmaterialien und Ergebnisse über unsere Schulleitungen an das gesamte Kollegium weitergeleitet worden. Das hat u.a. dazu geführt, dass diese Themen in den Kollegien bekannter wurden. Frauen, die sexuell belästigt werden, wenden sich inzwischen verstärkt an uns. Für das uns entgegengebrachte Vertrauen möchten wir uns auf diesem Weg sehr herzlich bedanken.

In jeder unserer Schulen gibt es inzwischen eine „Kontaktfrau für Frauenförderung und Gleichstellung“, die uns unterstützt und für die Kolleginnen vor Ort eine Ansprechpartnerin ist. Für diese engagierte Zusammenarbeit bedanken wir uns ebenfalls sehr. Wir ermutigen alle an unseren Schulen beschäftigten Frauen, die hier im Frauenförderplan aufgelisteten Maßnahmen einzufordern, zu diskutieren und an die spezifischen Gegebenheiten ihrer Schule anzupassen.

Ines Riedel

Frauenvertreterin

Conny Großmann

stellvertretende Frauenvertreterin



Weitere Informationen zu unseren Aufgaben und Schwerpunkten entnehmen Sie bitte unserem Tätigkeitsbericht und unserem „Frauenvertretung Update“.

Beide Zusammenfassungen versenden wir digital an alle Beschäftigten im Rahmen unserer jährlich im März stattfindenden Frauenversammlung für das pädagogische und nicht pädagogische Personal.

Wenn Sie Fragen zu den im Frauenförderplan aufgelisteten Maßnahmen haben oder wir Sie mit weiteren Informationsmaterialien und Beratungsangeboten unterstützen können, nehmen Sie bitte Kontakt zu uns auf:

E-Mail: FVzbS@senbjf.berlin.de

Telefon: 90227 6654 (Sekretärin Ingrid Raab)



Regionale Maßnahmen und Daten



14 Zentralverwaltete Schulen

 zurück

Regionale Maßnahmen



Übersicht zentral verwaltete Schulen



Bewerbungen und Besetzungen



Altersstruktur und Beschäftigungsumfang



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben



Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur



Künftige Fluktuation Lehrkräfte



Künftige Fluktuation weiteres pädagogische Personal



Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal



Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin



Regionale Maßnahmen

Region 14

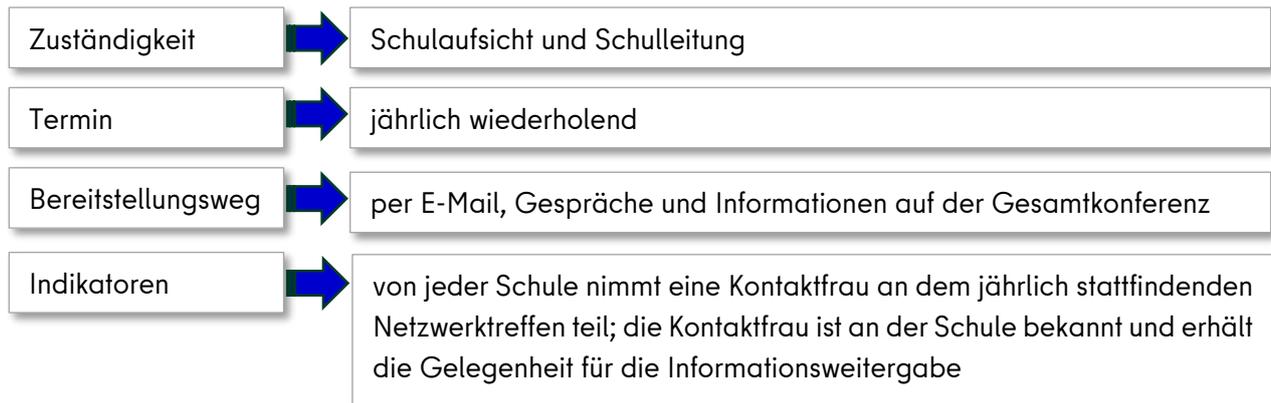
Zentralverwaltete Schulen



- 1. Grundsätze des Führungshandelns
- 2. Stellenbesetzungsverfahren
- 3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

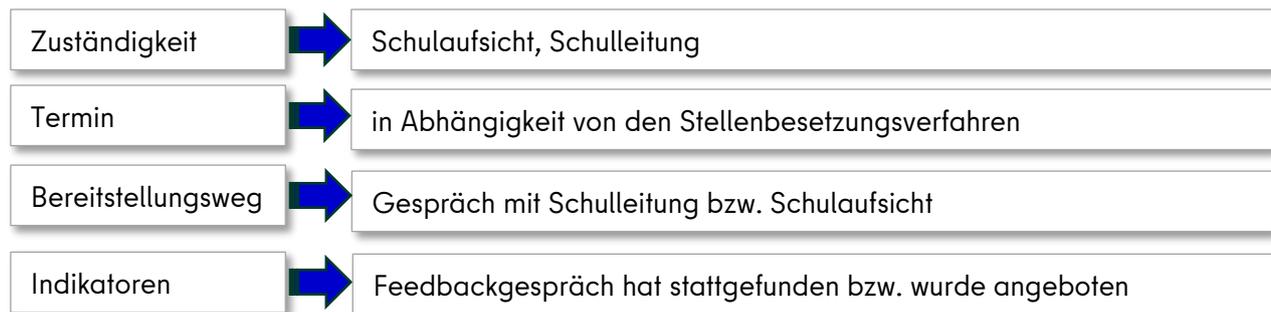
1. Grundsätze des Führungshandelns

Die Schulaufsicht und die Schulleitung unterstützen die Frauenvertreterin bei der Verstetigung eines Netzwerkes an Kontaktfrauen für Frauenförderung und Gleichstellung in den Schulen. Für die Durchführung eines jährlich stattfindenden Treffens aller Kontaktfrauen, i. d. R. im September, stellt die Schulaufsicht personelle und sachliche Mittel zur Verfügung.



2. Stellenbesetzungsverfahren

In einem Feedbackgespräch werden den nicht in einem Stellenbesetzungsverfahren ausgewählten Bewerbenden auf deren Wunsch entsprechend dem dokumentierten Ergebnis Entwicklungsperspektiven aufgezeigt.



3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Jede Schule verfügt über eine Halbjahresplanung mit allen Konferenzterminen und den sonstigen schulischen Veranstaltungen.

Zuständigkeit



Schulleitung

Termin



halbjährlich wiederholend

Bereitstellungsweg



in schulischem Kalender

Indikatoren



in Schule bekannt gemacht und per E-Mail an Schulaufsicht gesendet

Zentral verwaltete Schulen

Eliteschulen des Sports

- 04A08 - Sportschule im Olympiapark - Poelchau-Schule
- 09A07 - Flatow-Oberschule
- 11A07 - Schul- und Leistungssportzentrum Berlin

Schulen mit internationaler Prägung

- 01Y07 - Französisches Gymnasium
- 06K01 - John-F.-Kennedy-Schule
- 04K04 - Nelson-Mandela-Schule
- 04K10 - Wangari-Maathai-Internationale Schule

Schulen mit musisch-künstlerischer Prägung

- 01Y04 - Musikgymnasium Carl Philipp Emanuel Bach
- 03B08 - Staatliche Ballett- und Artistikschule

Weitere Schulen

- 03A04 - Abendgymnasium Prenzlauer Berg
- 12Y06 - Schulfarm Insel Scharfenberg

Bewerbungen und Besetzungen

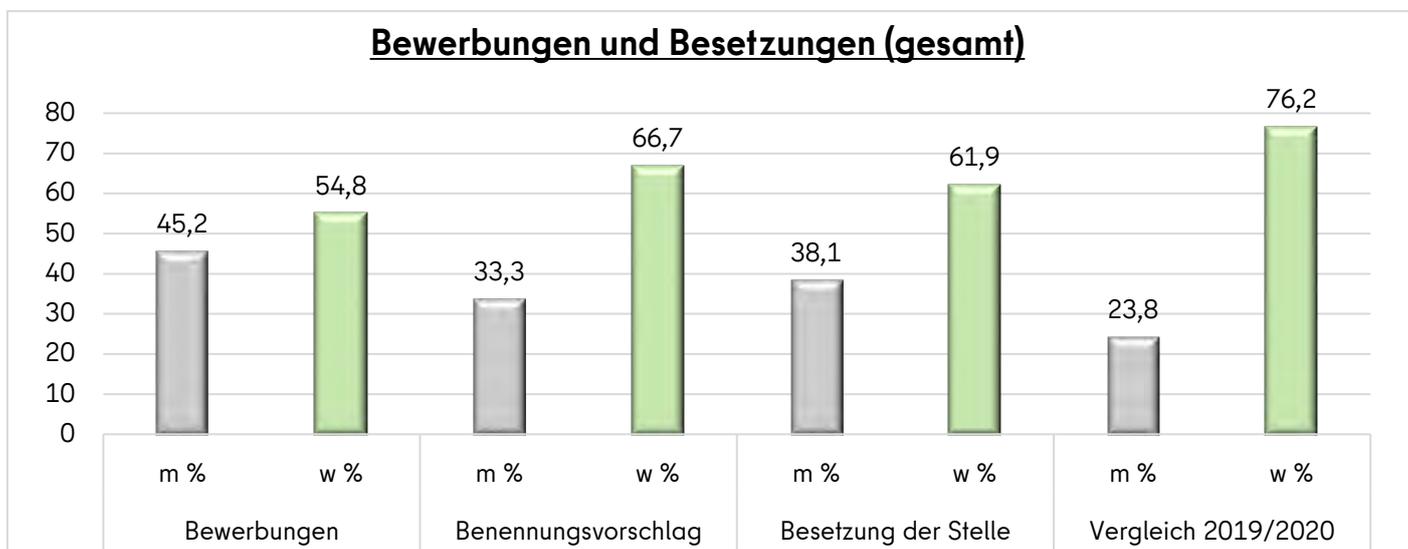
Region 14

Zentral verwaltete Schulen



Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs- vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Gymnasium	Schulleitung												
	Stellv. Schulleitung	1	3	75	1	2	67	1	1	50			
	Koordination												
	Fachleitung	4	2	33	1	1	50	1	1	50	2	2	50
	Fachbereichsleitung	1	1	50		1	100		1	100		1	100
	Summe	6	6	50	2	4	67	2	3	60	2	3	60
Integrierte Sekundar- schule	Schulleitung	5	3	38	2	2	50	2					
	Stellv. Schulleitung	2	1	33		1	100		1	100			
	Koordination	2	6	75	1	4	80	1	4	80		4	100
	Fachleitung	2	3	60	2	2	50	2	2	50	3	7	70
	Fachbereichsleitung	2	4	67	1	3	75	1	3	75		2	100
	Summe	13	17	57	6	12	67	6	10	63	3	13	81
Gesamt	Schulleitung	5	3	38	2	2	50	2					
	Stellv. Schulleitung	3	4	57	1	3	75	1	2	67			
	Koordination ¹	2	6	75	1	4	80	1	4	80		4	100
	Fachleitung	6	5	45	3	3	50	3	3	50	5	9	64
	Fachbereichsleitung	3	5	63	1	4	80	1	4	80		3	100
	Summe	19	23	55	8	16	67	8	13	62	5	16	76

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08



¹ Oberstufen-/Mittelstufen-/Sportkoordination

Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte

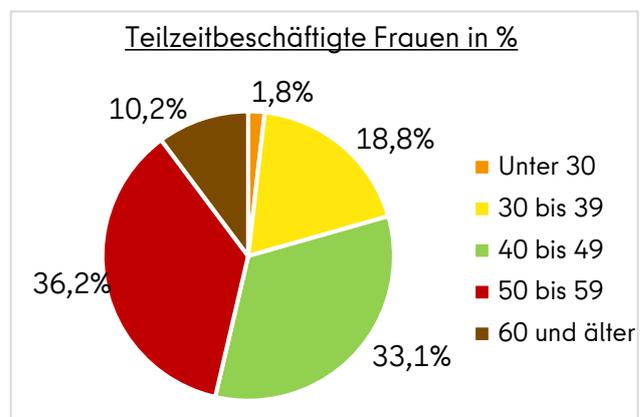
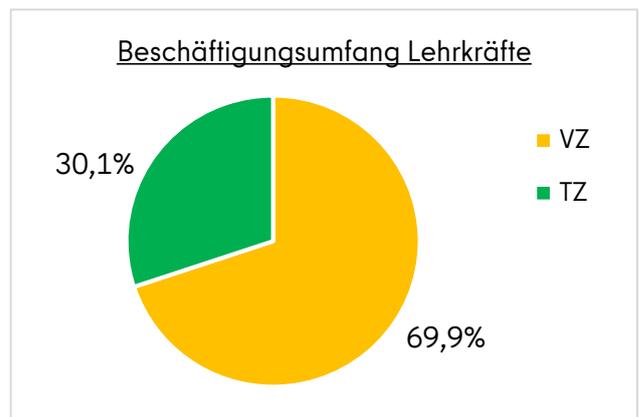
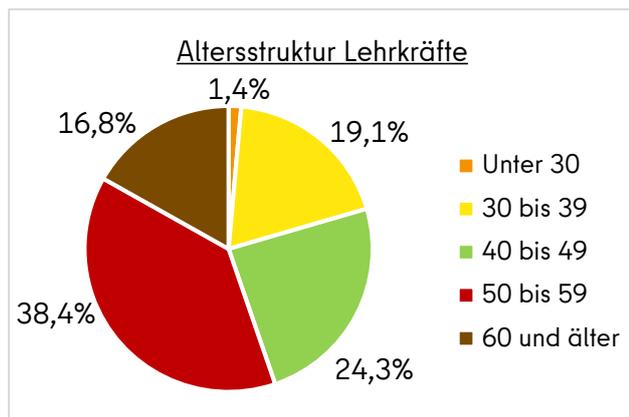


Region 13/14

Berufliche Schulen, Oberstufenzentren und zentral verwaltete Schulen

Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	64	43	67,2	26	18	69,2
30 bis 39 Jahre	864	497	57,5	269	186	69,1
40 bis 49 Jahre	1.101	693	62,9	420	328	78,1
50 bis 59 Jahre	1.743	1.012	58,1	485	359	74,0
60 Jahre und älter	762	407	53,4	164	101	61,6
Lehrkräfte insgesamt	4.534	2.652	58,5	1.364	992	72,7

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF I C 5



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben

Region 14

Zentral verwaltete Schulen



Leitungsfunktion	Zentral verwaltete Schulen		
	gesamt	Frauen	
		absolut	in %
Schulleitung	8	4	50,0
Vertretung	6	3	50,0
Koordination	15	13	86,7
Fachbereichsleitung	28	20	71,4
Fachleitung	34	18	52,9
Qualitätssicherung	1	1	100,0
Leitung insgesamt	92	59	64,1
weitere Lehrkräfte	640	403	63,0
Lehrkräfte insgesamt	732	462	63,1

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten

Region 14

Zentral verwaltete Schulen



Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
		absolut	in %
Facherzieherin/Facherzieher für Integration	1	1	100,0
Erzieherin/Erzieher	45	33	73,3
Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	4	2	50,0
Päd. Unterrichtshilfe	2	2	100,0
gesamt	52	38	73,1

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: I C

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben

Region 14

Zentral verwaltete Schulen



Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Zentral verwaltete Schulen	Schulleitung	1	1	50,0
	Fachbereichsleitung		1	100,0
	insgesamt	1	2	66,7

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

In den kommenden Jahren ist der Bedarf an den zentral verwalteten Schulen in allen Beförderungsmärkten groß.

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte

Region 14

Zentral verwaltete Schulen



Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Zentral verwaltete Schulen	Koordinierende Fachkraft	-	-	
Gesamt	Koordinierende Fachkraft	0	0	0,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal

Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang

 zurück

Region 14

Zentral verwaltete Schulen

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %
Verwaltungsleitung	9	8	88,89	0	0	
Schulsekretärin/Schulsekretär/Schreibdienst	19	18	94,74	7	7	100,0
Schulhausmeister/innen	17	1	5,88	0	0	
Systemadministratoren ¹ , festangestellt	2	0	0,0	0	0	
Weiteres nichtpädagogisches Personal	15	2	13,33	0	0	
gesamt	62	29	46,77	7	7	100,0

Stichtag: 01.01.23, Quelle: IV D 1.11

¹ Weitere IT-Dienstleistung wird für die Schulen eingekauft.

Stellungnahme der Frauenvertreterin der beruflichen und zentral verwalteten Schulen

Für die beruflichen und zentral verwalteten Schulen sind die aufgelisteten berlinweiten sowie ergänzend die ausschließlich für die Regionen 13 und 14 formulierten Maßnahmen verbindliche Vorgaben.

Die Erhöhung des Anteils von Frauen in Funktionsstellen auf der Vorgesetzten- und Leitungsebene hat in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen. Er liegt jedoch immer noch unter dem der Frauen an den Lehrkräften insgesamt. Als Frauenvertreterinnen initiieren wir deswegen weiterhin Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen, die Frauen zur Übernahme von Leitungsstellen ermutigen und bei der Ausübung dieser Tätigkeiten unterstützen. Ferner setzen wir uns dafür ein, dass Leitungspositionen auch in Teilzeit ausgeübt werden können.

Teilzeit ist eine Möglichkeit, um Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren zu können. Häufig reduziert sich die Arbeitszeit jedoch nicht in gleicher Höhe wie die Gehaltskürzung. Für die Aufhebung dieser Benachteiligung setzen wir uns als Frauenvertreterinnen ein.

Die tradierten Arbeitszeitmodelle müssen für alle in Schule Tätigen modernisiert werden. Davon betroffen sind neben den Lehrerinnen u.a. auch die Sekretärinnen, die Verwaltungsbeauftragten und IT-Administratorinnen. Die stetige Zunahme und Dynamik der Aufgaben erfordert eine Anpassung an den jeweiligen Arbeitsplatz. Die Möglichkeiten der Digitalisierung werden für eine Flexibilisierung der Arbeitsplätze z.B. hinsichtlich Konferenzgestaltung und Remote-Arbeit bisher nicht ausgeschöpft. Durch den anhaltenden Fachkräftemangel und die zunehmende Arbeitsverdichtung steigt der Druck auf Sie als Beschäftigte weiter an. Die Attraktivität des Arbeitsplatzes Schule wird nur dann wieder steigen, wenn Veränderungen für Sie als Beschäftigte zeitnah und sichtbar umgesetzt werden. Diesen Prozess werden wir als Frauenvertreterinnen intensiv begleiten.

Auf unseren jährlichen Frauenversammlungen greifen wir Themen auf, die uns besonders bewegen. 2022 und 2023 tauschten wir uns mit den Teilnehmerinnen und den eingeladenen Expertinnen über „Sexuelle Belästigung“ und die „Pflege von Angehörigen“ aus. Im Nachgang dieser Frauenversammlungen sind alle Informationsmaterialien und Ergebnisse über unsere Schulleitungen an das gesamte Kollegium weitergeleitet worden. Das hat u.a. dazu geführt, dass diese Themen in den Kollegien bekannter wurden. Frauen, die sexuell belästigt werden, wenden sich inzwischen verstärkt an uns. Für das uns entgegengebrachte Vertrauen möchten wir uns auf diesem Weg sehr herzlich bedanken.

In jeder unserer Schulen gibt es inzwischen eine „Kontaktfrau für Frauenförderung und Gleichstellung“, die uns unterstützt und für die Kolleginnen vor Ort eine Ansprechpartnerin ist. Für diese engagierte Zusammenarbeit bedanken wir uns ebenfalls sehr. Wir ermutigen alle an unseren Schulen beschäftigten Frauen, die hier im Frauenförderplan aufgelisteten Maßnahmen einzufordern, zu diskutieren und an die spezifischen Gegebenheiten ihrer Schule anzupassen.

Ines Riedel

Frauenvertreterin

Conny Großmann

stellvertretende Frauenvertreterin



Weitere Informationen zu unseren Aufgaben und Schwerpunkten entnehmen Sie bitte unserem Tätigkeitsbericht und unserem „Frauenvertretung Update“.

Beide Zusammenfassungen versenden wir digital an alle Beschäftigten im Rahmen unserer jährlich im März stattfindenden Frauenversammlung für das pädagogische und nicht pädagogische Personal.

Wenn Sie Fragen zu den im Frauenförderplan aufgelisteten Maßnahmen haben oder wir Sie mit weiteren Informationsmaterialien und Beratungsangeboten unterstützen können, nehmen Sie bitte Kontakt zu uns auf:

E-Mail: FVzbS@senbjf.berlin.de

Telefon: 90227 6654 (Sekretärin Ingrid Raab)

