



FRAUENFÖRDERPLAN 2017 – 2023

Anpassung 2019 – Region Charlottenburg-Wilmersdorf

Impressum

Herausgeber

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

An der Erstellung der Anpassung des
Frauenförderplans 2017-2023 haben
mitgewirkt:

Heike Körnig
Annette Gebhardt
Christiane Sprenger

www.berlin.de/sen/bildung

Redaktion

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

Gestaltung

SenBJF

Druck

Senatsverwaltung für Bildung,
Jugend und Familie

Oktober 2019

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

ich freue mich, Ihnen die erste Anpassung des Frauenförderplans (FFPI) 2017-2023 für die Beschäftigten an den öffentlichen Schulen des Landes Berlin vorlegen zu können. Neben dem berlinweiten Teil wurden wieder die regionalen Teile angepasst.

Die Beschäftigungsdaten wurden bezogen auf den Stichtag 01.11.2018 aktualisiert. Die Datenlage belegt, dass seit der letzten repräsentativen Erhebung 2017 in fast allen Schulformen der Frauenanteil in den Leitungspositionen gesteigert werden konnte, vor allem im Bereich der Schulleitungen am Zweiten Bildungsweg, der Integrierten Sekundarschulen und der Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt. Der Frauenanteil in Leitungsstellen an Gymnasien sowie beruflichen und zentral verwalteten Schulen liegt zum Teil noch unter 50%. Hier bedarf es weiterhin unserer gemeinsamen Anstrengung um eine paritätische Besetzung zu erreichen. Im Rahmen einer Gleichstellungskonferenz im Herbst wird der Maßnahmenkatalog evaluiert werden.

Eine familienbewusste Personalpolitik bleibt Grundlage für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ist verpflichtendes Instrumentarium, um die Frauenförderung als Bestandteil der Personalentwicklung in alle organisatorischen, personellen und sozialen Einzelentscheidungen zu integrieren.

Erstmals haben die besonderen Belange von Quereinsteigenden in der Anpassung Berücksichtigung gefunden.

Damit der Frauenförderplan seine Wirkung entfalten kann, ist es erforderlich, die vorliegende Anpassung in den Gesamt- und Schulkonferenzen zum Thema zu machen.

Besonderer Dank gilt Frau Gebhardt, die in enger Zusammenarbeit mit den Frauenvertreterinnen der allgemeinbildenden sowie beruflichen und zentral verwalteten Schulen die vorliegende Anpassung des Frauenförderplans erstellt hat.

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

**Christian Blume
Leiter der Abteilung I**

Inhaltsverzeichnis

| THEMA | SEITE |
|--|-------|
| I. Überblick | 5 |
| 1. Einleitung | 5 |
| 2. Rechtsgrundlage und Geltungsbereich/-dauer | 5 |
| 3. Ziel | 5 |
| 4. Verantwortliche | 6 |
| II. Evaluation | 6 |
| III. Bestandsaufnahme | 7 |
| 1. Berlinweiter Teil | 7 |
| 1.1 Lehrkräfte | 7 |
| 1.1.1 Beschäftigtenstruktur und Beschäftigtenumfang | 7 |
| 1.1.2 Künftige Fluktuationen der Lehrkräfte | 8 |
| 1.2 Weiteres pädagogisches Personal | 9 |
| 1.2.1 Beschäftigtenstruktur und Beschäftigtenumfang | 9 |
| 1.2.2 Künftige Fluktuationen weiteres pädagogisches Personal | 10 |
| 1.3 Nichtpädagogisches Personal | 11 |
| 1.3.1 Beschäftigtenstruktur und Beschäftigtenumfang | 11 |
| 1.3.2 Geschlechterdifferenzierte Auflistung der Berufsgruppen in Fachgruppen | 12 |
| 1.4 Bewerbungs- und Besetzungsstatistik | 13 |
| 1.5 Dienstliche Beurteilungen für Lehrkräfte | 14 |
| 2. Regionaler Teil | 15 |
| 2.1 Lehrkräfte und Leitungspositionen/Funktionsstellen | 15 |
| 2.1.1 Schularten und Funktionsstellen | 15 |
| 2.1.2 Beschäftigtenumfang | 16 |
| 2.1.3 Kommissarische Stellenbesetzungen | 17 |
| 2.1.4 Bewerbungen und Besetzungen | 18 |
| 2.1.5 Zu erwartende Fluktuationen in Funktionsstellen | 19 |
| 2.1.6 Dienstliche Beurteilungen für Lehrkräfte | 20 |
| 2.2 Weiteres pädagogisches Personal | 21 |
| 2.2.1 Schularten und Beschäftigtengruppen | 21 |
| 2.2.2 Fluktuationen bei koordinierenden Erzieherinnen und Erziehern | 22 |
| 2.3 Nichtpädagogisches Personal | 23 |
| 2.4 Elternzeit | 23 |
| IV. Zielvorgaben (regional) | 24 |
| V. Maßnahmen zur Zielerreichung (Maßnahmenkatalog) | 25 |
| 1. Berlinweite Maßnahmen | 25 |
| 2. Regionale Maßnahmen | 25 |
| VI. Stellungnahme der Gesamtfrauenvertreterin | 34 |
| VII. Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin | 36 |
| VIII. Abkürzungsverzeichnis | 41 |
| IX. Anlagen | 42 |

I. Überblick

1. Einleitung

Für den öffentlichen Dienst des Landes Berlin hat der Gesetzgeber mit dem Landesgleichstellungsgesetz der besonderen Verpflichtung des Staates Rechnung getragen, für die Chancengleichheit der weiblichen Beschäftigten auf allen Ebenen der Behörden zu sorgen. Die rechtliche Verpflichtung der Behörden beinhaltet u.a. eine Berichterstattung zu den Aspekten, die für eine Chancengleichheit von besonderer Bedeutung sind:

- die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an den besser dotierten Ämtern und Leitungspositionen,
- die bessere Vereinbarkeit von Familienarbeit und Berufstätigkeit,
- Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung ohne Nachteile.

2. Rechtsgrundlage und Geltungsbereich/-dauer

Das Landesgleichstellungsgesetz von Berlin 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, d.h. 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. Spätestens nach zwei Jahren muss der Frauenförderplan den aktuellen Entwicklungen angepasst werden. Der jetzige Frauenförderplan schreibt den bisherigen Frauenförderplan aus dem Jahre 2015 fort und gilt bis zum 31.07.2023. 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 nichtpädagogische unterrichtsnahe Personal und die Psychologinnen und Psychologen an den Schulen.

3. 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 Minderheit. 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. Auf der Führungsebene sind Frauen nach wie vor in der Minderheit. Besonderes Ziel der zukunftsorientierten Personalentwicklung ist es, mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen. Im Schulbereich bedeutet das, mehr Frauen als Schulleiterinnen einzusetzen. Durch gezielte Maßnahmen im Bereich der Weiterbildung als auch über die Möglichkeit, als Teilzeitkraft Leitungspositionen einzunehmen, wird die Besetzung von Funktionsstellen durch Frauen gefördert. Die Formulierung berlinweiter und verbindlicher Maßnahmen im vorliegenden Frauenförderplan erleichtert Frauen den beruflichen Aufstieg. Insbesondere zielen etliche Maßnahmen darauf ab, Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.

4. Verantwortliche

Die Erfüllung der Gleichstellungsverpflichtung aus § 3 Absatz 1 und 2 LGG Berlin ist besondere Aufgabe der Dienststellenleitung und aller Führungskräfte - in den Schulen demzufolge der Schulleiterinnen und Schulleiter. Die Frauenvertreterin ist gemäß § 4 Absatz 4 LGG Berlin bei der Erstellung des Frauenförderplanes zu beteiligen.

II. Evaluation

Die Evaluation entfällt in der vorliegenden Anpassung. Sie wird in der im Herbst stattfindenden Gleichstellungskonferenz behandelt.

III. Bestandsaufnahme

1. Berlinweiter Teil

1.1 Lehrkräfte

1.1.1 Beschäftigtenstruktur und Beschäftigtenumfang

| 1. Lehrkräfte und Personal mit Leitungsaufgaben an Berliner Schulen, Stichtag: 01.11.2018 | | | | | | | | | |
|--|--|---------------|-------------|--|--------------|-------------|---------------------|--------------|-------------|
| Leitungsfunktion | insgesamt | | | Teilzeit | | | Beurlaubung | | |
| | ins- gesamt | Frauen | | ins- gesamt | Frauen | | ins- gesamt | Frauen | |
| | | absolut | in % | | absolut | in % | | absolut | in % |
| Schulleitung | 626 | 390 | 62,3 | 5 | 3 | 60,0 | 36 | 18 | 50,0 |
| Vertretung | 571 | 355 | 62,2 | 16 | 16 | 100,0 | 23 | 15 | 65,2 |
| Koordination ¹ | 473 | 281 | 59,4 | 29 | 24 | 82,8 | 24 | 16 | 66,7 |
| Fachbereichsleitung | 703 | 397 | 56,5 | 112 | 88 | 78,6 | 43 | 22 | 51,2 |
| Fachleitung | 1.188 | 693 | 58,3 | 219 | 172 | 78,5 | 65 | 42 | 64,6 |
| Leitung insgesamt | 3 561 | 2 116 | 59,4 | 381 | 303 | 79,5 | 191 | 113 | 59,2 |
| übrige Lehrkräfte | 30.320 | 22.125 | 73,0 | 9.409 | 7.516 | 79,9 | 2.571 | 2.183 | 84,9 |
| Lehrkräfte gesamt | 33.881 | 24.241 | 71,5 | 9.790 | 7.819 | 79,9 | 2.762 | 2.296 | 83,1 |
| 2. Personal mit Leitungsaufgaben an Berliner Schulen (nach Schularten) Stichtag: 01.11.2018 | | | | | | | | | |
| Leitungsfunktion | ins- gesamt | Frauen | | ins- gesamt | Frauen | | ins- gesamt | Frauen | |
| | | absolut | in % | | absolut | in % | | absolut | in % |
| | Grundschule | | | Integrierte Sekundarstufe | | | Gymnasium | | |
| Schulleitung | 318 | 227 | 71,4 | 120 | 64 | 53,3 | 86 | 39 | 45,3 |
| Vertretung | 286 | 212 | 74,1 | 105 | 53 | 50,5 | 73 | 32 | 43,8 |
| Koordination ¹ | 1 | 0 | 0 | 165 | 111 | 67,3 | 108 | 59 | 54,6 |
| Fachbereichsleitung | 1 | 1 | 100,0 | 210 | 130 | 61,9 | 263 | 149 | 56,7 |
| Fachleitung | 2 | 2 | 100,0 | 327 | 210 | 64,2 | 449 | 255 | 56,8 |
| Leitung insgesamt | 608 | 442 | 72,7 | 927 | 568 | 61,3 | 979 | 534 | 54,5 |
| übrige Lehrkräfte | 12.263 | 10.254 | 83,6 | 7.131 | 4.718 | 66,2 | 5.100 | 3.303 | 64,8 |
| Lehrkräfte gesamt | 12.871 | 10.696 | 83,1 | 8.058 | 5.286 | 65,6 | 6.079 | 3.837 | 63,1 |
| Leitungsfunktion | Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt | | | Berufliche Schule/zentral verwaltete Schule | | | Zweiter Bildungsweg | | |
| | ins- gesamt | Frauen | | ins- gesamt | Frauen | | ins- gesamt | Frauen | |
| | | absolut | in % | | absolut | in % | | absolut | in % |
| Schulleitung | 43 | 31 | 72,1 | 50 | 23 | 46,0 | 9 | 6 | 66,7 |
| Vertretung | 53 | 33 | 62,3 | 47 | 22 | 46,8 | 7 | 3 | 42,9 |
| Koordination ¹ | 2 | 1 | 50,0 | 191 | 105 | 55,0 | 6 | 5 | 83,3 |
| Fachbereichsleitung | 1 | 1 | 100,0 | 213 | 107 | 50,2 | 15 | 9 | 60,0 |
| Fachleitung | 3 | 3 | 100,0 | 387 | 207 | 53,5 | 20 | 16 | 80,0 |
| Leitung insgesamt | 102 | 69 | 67,6 | 888 | 464 | 52,3 | 57 | 39 | 68,4 |
| übrige Lehrkräfte | 1.739 | 1.404 | 80,7 | 3.861 | 2.302 | 59,6 | 226 | 144 | 63,7 |
| Lehrkräfte gesamt | 1.841 | 1.473 | 80,0 | 4.749 | 2.766 | 58,2 | 283 | 183 | 64,7 |

¹Pädagogische Koordination, Abteilungs-, Ausbildungsbereichs-, Stufenleiter/in

1.1.2 Künftige Fluktuationen der Lehrkräfte vom 01.11.2018 - 31.10.2020

| Schulart | Funktion | Pensionierungen/Berentungen | | |
|---|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------|
| | | m | w | w % |
| Grundschule | Schulleitung | 11 | 12 | 52,17 |
| | Vertretung | 3 | 8 | 72,73 |
| | Koordination ¹ | 0 | 0 | 0,00 |
| | Fachbereichsleitung | 0 | 0 | 0,00 |
| | Fachleitung | 0 | 0 | 0,00 |
| | Leitung gesamt | 14 | 20 | 58,82 |
| | weitere LK | 27 | 143 | 84,12 |
| insgesamt | | 41 | 163 | 79,90 |
| Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt | Schulleitung | 0 | 2 | 100,00 |
| | Vertretung | 0 | 1 | 100,00 |
| | Koordination ¹ | 0 | 0 | 0,00 |
| | Fachbereichsleitung | 0 | 0 | 0,00 |
| | Fachleitung | 0 | 0 | 0,00 |
| | Leitung gesamt | 0 | 3 | 100,00 |
| | weitere LK | 6 | 23 | 79,31 |
| insgesamt | | 6 | 26 | 81,25 |
| Gymnasium | Schulleitung | 1 | 3 | 75,00 |
| | Vertretung | 1 | 1 | 50,00 |
| | Koordination ¹ | 3 | 4 | 57,14 |
| | Fachbereichsleitung | 2 | 6 | 75,00 |
| | Fachleitung | 2 | 6 | 75,00 |
| | Leitung gesamt | 9 | 20 | 68,97 |
| | weitere LK | 22 | 45 | 67,16 |
| insgesamt | | 31 | 65 | 67,71 |
| Integrierte Sekundarschule | Schulleitung | 5 | 6 | 54,55 |
| | Vertretung | 3 | 2 | 40,00 |
| | Koordination ¹ | 4 | 3 | 42,86 |
| | Fachbereichsleitung | 4 | 3 | 42,86 |
| | Fachleitung | 2 | 2 | 50,00 |
| | Leitung gesamt | 18 | 16 | 47,06 |
| | weitere LK | 27 | 81 | 75,00 |
| insgesamt | | 45 | 97 | 68,31 |
| Berufliche und zentral verwaltete Schulen | Schulleitung | 4 | 0 | 0,00 |
| | Vertretung | 1 | 0 | 0,00 |
| | Koordination ¹ | 2 | 3 | 60,00 |
| | Fachbereichsleitung | 8 | 4 | 33,33 |
| | Fachleitung | 7 | 4 | 36,36 |
| | Leitung gesamt | 22 | 11 | 33,33 |
| | weitere LK | 20 | 30 | 60,00 |
| insgesamt | | 42 | 41 | 49,40 |
| Zweiter Bildungsweg | Schulleitung | 0 | 0 | 0,00 |
| | Vertretung | 0 | 0 | 0,00 |
| | Koordination ¹ | 0 | 0 | 0,00 |
| | Fachbereichsleitung | 0 | 0 | 0,00 |
| | Fachleitung | 1 | 0 | 0,00 |
| | Leitung gesamt | 1 | 0 | 0,00 |
| | weitere LK | 1 | 3 | 75,00 |
| insgesamt | | 2 | 3 | 60,00 |
| gesamt | | 167 | 395 | 70,28 |

¹Pädagogische Koordination, Abteilungs-, Ausbildungsbereichs-, Stufenleiter/in

1.2 Weiteres pädagogisches Personal

1.2.1 Beschäftigtenstruktur und Beschäftigtenumfang

Weiteres pädagogisches Personal an Berliner Schulen; Stichtag: 01.11.2018

| Aufgabe | gesamt | | | Teilzeit | | | Beurlaubung | | |
|---|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|-------------|------------|-------------|
| | ins-gesamt | Frauen | | ins-gesamt | Frauen | | ins-gesamt | Frauen | |
| | | absolut | in % | | absolut | in % | | absolut | in % |
| Facherzieher/in für Integration | 483 | 412 | 85,3 | 94 | 86 | 91,5 | 52 | 45 | 86,5 |
| Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben | 272 | 239 | 87,9 | 20 | 16 | 80,0 | 7 | 6 | 85,7 |
| Erzieher/in | 4.822 | 3.940 | 81,7 | 1.237 | 1.047 | 84,6 | 428 | 369 | 86,2 |
| Pädagog. Unterrichtshilfe/ Pädagog. Mitarbeiter/in | 624 | 531 | 85,1 | 84 | 81 | 96,4 | 41 | 34 | 82,9 |
| Sozialarbeiter/in | 66 | 40 | 60,6 | 19 | 16 | 84,2 | 7 | 4 | 57,1 |
| Betreuer/in | 521 | 404 | 77,5 | 166 | 141 | 84,9 | 51 | 46 | 90,2 |
| insgesamt | 6.788 | 5.566 | 82,0 | 1.620 | 1.387 | 85,6 | 586 | 504 | 86,0 |

| Aufgabe | ins-gesamt | Frauen | | ins-gesamt | Frauen | |
|---|--|--------------|-------------|---|------------|-------------|
| | | absolut | in % | | absolut | in % |
| | Grundschule | | | Integrierte Sekundarstufe | | |
| Facherzieher/in für Integration | 422 | 361 | 85,5 | 43 | 35 | 81,4 |
| Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben | 234 | 207 | 88,5 | 14 | 13 | 92,9 |
| Erzieher/in | 4.156 | 3.398 | 81,8 | 328 | 270 | 82,3 |
| Pädagog. Unterrichtshilfe/ Pädagog. Mitarbeiter/in | 101 | 80 | 79,2 | 26 | 20 | 76,9 |
| Sozialarbeiter/in | 0 | 0 | - | 32 | 18 | 56,3 |
| Betreuer/in | 38 | 34 | 89,5 | 13 | 9 | 69,2 |
| insgesamt | 4.951 | 4.080 | 82,4 | 456 | 365 | 80,0 |
| | | | | | | |
| | Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt | | | Berufliche Schule/zentral verwaltete Schule | | |
| Facherzieher/in für Integration | 17 | 15 | 88,2 | 1 | 1 | 100,00 |
| Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben | 24 | 19 | 79,2 | 0 | 0 | - |
| Erzieher/in | 272 | 221 | 81,3 | 64 | 49 | 76,6 |
| Pädagog. Unterrichtshilfe/ Pädagog. Mitarbeiter/in | 497 | 431 | 86,7 | 0 | 0 | - |
| Sozialarbeiter/in | 3 | 2 | 66,7 | 28 | 18 | 64,3 |
| Betreuer/in | 470 | 361 | 76,8 | 0 | 0 | - |
| insgesamt | 1.283 | 1.049 | 81,8 | 93 | 68 | 73,1 |

1.2.2 Künftige Fluktuationen weiteres pädagogisches Personal vom 01.11.2018 - 31.10.2020

| Schulart | Funktion | Eintritt in den Ruhestand | | |
|--|--|---------------------------|----------|-----------|
| | | m | w | w % |
| Grundschule | Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben | 1 | 3 | 75 |
| | Fachlehrer/in für Integration | 0 | 2 | 100 |
| Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt | Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben | 1 | 1 | 50 |
| | Fachlehrer/in für Integration | 0 | 0 | - |
| Gymnasium | Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben | 0 | 0 | - |
| | Fachlehrer/in für Integration | 0 | 0 | - |
| Integrierte Sekundarschule | Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben | 0 | 0 | - |
| | Fachlehrer/in für Integration | 0 | 0 | - |
| Berufliche und zentral verwaltete Schulen | Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben | 0 | 0 | - |
| | Fachlehrer/in für Integration | 0 | 0 | - |
| Zweiter Bildungsweg | Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben | 0 | 0 | - |
| | Fachlehrer/in für Integration | 0 | 0 | - |
| gesamt | | 2 | 6 | 75 |

1.3 Nichtpädagogisches Personal

1.3.1 Beschäftigtenstruktur und Beschäftigtenumfang

Nichtpädagogisches Personal an Berliner Schulen, Stichtag: 01.11.2018*

| Aufgaben | insgesamt | | | Teilzeit | | |
|---|----------------|--------------|-------------|----------------|------------|--------------|
| | ins- gesamt | Frauen | | ins- gesamt | Frauen | |
| | | absolut | in % | | absolut | in % |
| Verwaltungspersonal | 32 | 28 | 87,5 | 13 | 13 | 100,00 |
| Schulsekretär/innen | 949 | 927 | 97,7 | 536 | 524 | 97,70 |
| sonstiges Büropersonal | 90 | 74 | 82,2 | 18 | 18 | 100,00 |
| technisches Personal | 81 | 22 | 27,2 | 12 | 12 | 100,00 |
| sonstiges technisches Personal | 38 | 4 | 10,5 | 0 | 0 | 0 |
| Schulhausmeister/in und Schulhauswart/in | 81 | 3 | 3,7 | 2 | 0 | 0 |
| hauswirtschaftliches Personal | 6 | 4 | 66,6 | 4 | 4 | 100,00 |
| Personal im Garten- und Landschaftsbereich | 7 | 6 | 85,7 | 0 | 0 | 0 |
| medizinisches und soziales Personal | 10 | 9 | 90,00 | 2 | 1 | 50,00 |
| Personal im Medien-, Papier- und Druckbereich | 16 | 10 | 62,5 | 0 | 0 | 0 |
| sonstiges Personal | 251 | 173 | 27,4 | 62 | 59 | 95,16 |
| insgesamt | 1.554 | 1.260 | 81,1 | 649 | 631 | 97,20 |

1.3.2 Geschlechterdifferenzierte Auflistung der Berufsgruppen in Fachgruppen

Nichtpädagogisches Personal an Berliner Schulen, Stichtag: 01.11.2018

| Berufsgruppen des nichtpädagogischen Personals | Anzahl | | insgesamt in % | |
|--|------------|--------------|----------------|-------------|
| | m | w | m | w |
| Verwaltungspersonal | 4 | 28 | 12,5 | 87,5 |
| Schulsekretär/-innen | 22 | 927 | 0,3 | 97,7 |
| sonstiges Büropersonal | 14 | 72 | 17,8 | 82,2 |
| technisches Personal | 90 | 32 | 72,8 | 27,2 |
| sonstiges technisches Personal | 36 | 6 | 89,5 | 10,5 |
| Schulhausmeister/in und Schulhauswart/in | 112 | 3 | 96,3 | 3,7 |
| Hauswirtschaftliches Personal | 5 | 10 | 33,4 | 66,6 |
| Personal im Garten- und Landschaftsbereich | 1 | 7 | 12,5 | 85,7 |
| medizinisches und soziales Personal | 2 | 3 | 10,0 | 90,0 |
| Personal im Medien-, Papier- und Druckbereich | 8 | 10 | 37,5 | 62,5 |
| sonstiges Personal | 66 | 110 | 72,6 | 27,4 |
| insgesamt | 360 | 1.268 | 18,9 | 81,1 |

1.4 Bewerbungs- und Besetzungsstatistik

Leitungspositionen von Lehrkräften nach Schulart, Erhebungszeitraum: 01.03.2017 - 28.02.2019

| Positionen | | Bewerbungen | | | Benennungsvorschlag | | | Besetzung der Stelle | | | Vergleich 2015 - 2017 | | |
|--|---------------------|-------------|------------|-----------|---------------------|------------|-----------|----------------------|------------|-----------|-----------------------|------------|-----------|
| Schule | Funktion | m | w | w % | m | w | w % | m | w | w % | m | w | w % |
| Grundschule | SL | 13 | 63 | 83 | 11 | 52 | 83 | 10 | 45 | 82 | 13 | 47 | 78 |
| | SLV | 32 | 73 | 70 | 31 | 72 | 70 | 28 | 70 | 71 | 16 | 61 | 79 |
| | gesamt | 45 | 136 | 75 | 42 | 124 | 75 | 38 | 115 | 75 | 29 | 108 | 79 |
| Schule mit sonderpäd. Förderschwer- punkt | SL | | 6 | 100 | | 6 | 100 | | 6 | 100 | 5 | 11 | 69 |
| | SLV | 6 | 16 | 73 | 6 | 14 | 70 | 6 | 13 | 68 | 9 | 9 | 50 |
| | FL | | 1 | 100 | | 1 | 100 | | 1 | 100 | | | |
| | gesamt | 6 | 23 | 79 | 6 | 21 | 78 | 6 | 20 | 77 | 14 | 20 | 59 |
| Gymnasium | SL | 11 | 6 | 35 | 9 | 6 | 40 | 8 | 49 | 33 | 12 | 9 | 43 |
| | SLV | 13 | 10 | 43 | 9 | 10 | 53 | 4 | 8 | 67 | 12 | 10 | 45 |
| | Koord. ¹ | 24 | 14 | 37 | 12 | 8 | 40 | 12 | 8 | 40 | 9 | 8 | 47 |
| | FBL | 40 | 28 | 41 | 20 | 16 | 44 | 20 | 16 | 44 | 16 | 9 | 36 |
| | FL | 94 | 120 | 56 | 52 | 66 | 56 | 52 | 66 | 56 | 55 | 65 | 54 |
| | gesamt | 182 | 178 | 49 | 102 | 106 | 51 | 96 | 102 | 52 | 104 | 101 | 49 |
| Integrierte Sekundarschule | SL | 6 | 10 | 63 | 5 | 10 | 67 | 5 | 10 | 67 | 11 | 16 | 59 |
| | SLV | 18 | 19 | 51 | 14 | 19 | 58 | 13 | 18 | 58 | 15 | 17 | 53 |
| | Koord. ¹ | 16 | 32 | 67 | 8 | 24 | 75 | 8 | 24 | 75 | 15 | 46 | 75 |
| | FBL | 34 | 33 | 49 | 22 | 30 | 58 | 22 | 30 | 58 | 18 | 34 | 65 |
| | FL | 47 | 53 | 53 | 37 | 49 | 57 | 37 | 49 | 57 | 47 | 89 | 65 |
| | gesamt | 121 | 147 | 55 | 86 | 132 | 61 | 85 | 131 | 61 | 106 | 202 | 66 |
| Berufliche Schule | SL | 7 | 7 | 50 | 6 | 7 | 54 | 6 | 7 | 54 | 4 | 6 | 60 |
| | SLV | 3 | 9 | 75 | 3 | 8 | 73 | 3 | 8 | 73 | 5 | 3 | 38 |
| | Koord. ¹ | 24 | 26 | 52 | 22 | 23 | 51 | 22 | 22 | 50 | 12 | 21 | 64 |
| | FBL | 27 | 23 | 46 | 23 | 20 | 47 | 23 | 20 | 47 | 28 | 28 | 50 |
| | FL | 77 | 59 | 43 | 62 | 50 | 45 | 62 | 50 | 45 | 34 | 49 | 59 |
| | gesamt | 138 | 124 | 47 | 116 | 108 | 48 | 116 | 107 | 48 | 83 | 107 | 56 |
| Zweiter Bil- dungsweg | SL | | 1 | 100 | | 1 | 100 | | 1 | 100 | | 1 | 100 |
| | SLV | | | | | | | | | | 1 | | |
| | Koord. ¹ | 4 | 6 | 60 | 1 | 3 | 75 | 1 | 3 | 75 | | | |
| | FBL | | | | | | | | | | | 1 | 100 |
| | FL | 1 | 1 | 50 | 1 | 1 | 50 | 1 | 1 | 50 | 1 | 3 | 75 |
| | gesamt | 5 | 8 | 62 | 2 | 5 | 71 | 2 | 5 | 71 | 2 | 5 | 71 |
| alle Schularten | SL | 37 | 93 | 72 | 31 | 82 | 73 | 29 | 73 | 72 | 45 | 90 | 67 |
| | SLV | 72 | 127 | 64 | 63 | 123 | 66 | 54 | 117 | 68 | 58 | 100 | 63 |
| | Koord. ¹ | 68 | 78 | 53 | 43 | 58 | 57 | 43 | 57 | 57 | 36 | 75 | 68 |
| | FBL | 101 | 84 | 45 | 65 | 66 | 50 | 65 | 66 | 50 | 62 | 72 | 54 |
| | FL | 219 | 234 | 52 | 152 | 167 | 52 | 152 | 167 | 52 | 137 | 206 | 60 |
| | gesamt | 497 | 616 | 55 | 354 | 496 | 58 | 343 | 480 | 58 | 338 | 543 | 62 |

¹Pädagogische Koordination, Abteilungs-, Ausbildungsbereichs-, Stufenleiter/in

1.5 Dienstliche Beurteilungen für Lehrkräfte

Erfasst wurden alle 13 regionalen Außenstellen für den Zeitraum vom 01.11.2016 - 01.11.2018:

| Region | Geschlecht | Beurteilungsgrund | Beschäftigungsumfang | Dienstfunktion | Schulart | Note |
|--------|------------|-------------------|----------------------|----------------------------|-------------|---|
| 1 - 13 | m, w | Anlass Regel | VZ, TZ | LK FL, FBL, AbtL, SL | Schulnummer | 1; 1,5; 2; 2,5; 3; 3,5; 4; 4,5; 5 |

Auswertung berlinweit (überregional: Region 1 - 13)

| Mittelwert Note (VZ/TZ, Geschlecht) | Vollzeitkräfte | | Teilzeitkräfte | |
|-------------------------------------|----------------|----------|----------------|----------|
| | weiblich | männlich | weiblich | männlich |
| Region | | | | |
| 1 | 1,36 | 1,45 | 1,36 | 1,50 |
| 2 | 1,57 | 1,62 | 1,58 | 1,83 |
| 3 | 1,46 | 1,29 | 1,55 | 1,17 |
| 4 | 1,42 | 1,30 | 1,88 | 1,49 |
| 5 | 1,37 | 1,50 | 1,36 | 1,80 |
| 6 | 1,38 | 1,40 | 1,54 | 1,50 |
| 7 | 1,28 | 1,35 | 1,13 | 1,50 |
| 8 | 1,53 | 1,41 | 1,78 | 1,63 |
| 9 | 1,78 | 1,83 | 2,05 | 1,67 |
| 10 | 1,65 | 1,61 | 1,00 | 2,00 |
| 11 | 1,47 | 1,44 | 1,88 | --- |
| 12 | 1,40 | 1,63 | 1,76 | 1,13 |
| 13 | 1,74 | 1,70 | 1,89 | 2,00 |

| Mittelwert Note (Beurteilungsgrund, Geschlecht) | Anlassbeurteilung | | Regelbeurteilung | |
|---|-------------------|----------|------------------|----------|
| | weiblich | männlich | weiblich | männlich |
| Region | | | | |
| 1 | 1,21 | 1,26 | 1,53 | 1,84 |
| 2 | 1,43 | 1,54 | 1,72 | 1,83 |
| 3 | 1,38 | 1,26 | 1,70 | 1,50 |
| 4 | 1,33 | 1,19 | 1,72 | 2,19 |
| 5 | 1,40 | 1,43 | 1,30 | 2,21 |
| 6 | 1,29 | 1,26 | 1,62 | 1,75 |
| 7 | 1,24 | 1,38 | --- | --- |
| 8 | 1,41 | 1,21 | 1,87 | 2,64 |
| 9 | 1,54 | 1,76 | 2,05 | 1,94 |
| 10 | 1,63 | 1,65 | 1,50 | --- |
| 11 | 1,48 | 1,41 | 1,64 | 1,67 |
| 12 | 1,29 | 1,54 | 1,74 | 1,83 |
| 13 | 1,58 | 1,62 | 2,02 | 2,00 |

2. Regionaler Teil

2.1 Lehrkräfte und Leitungspositionen/Funktionsstellen

2.1.1 Schularten und Funktionsstellen

Stichtag 01.11.2018

| Schule | Funktionsstelle | Anzahl (IST) | m | w | w% |
|--|---------------------------|---------------------|----------|----------|-----------|
| Grundschule (24) | Schulleitung | 20 | 5 | 15 | 75,00 |
| | Vertretung | 24 | 8 | 16 | 66,66 |
| | weitere LK | 894 | 150 | 744 | 83,22 |
| insgesamt | | 938 | 163 | 775 | 82,62 |
| Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt (5) | Funktionsstelle | Anzahl (IST) | m | w | w% |
| | Schulleitung | 5 | 1 | 4 | 80,00 |
| | Vertretung | 4 | 2 | 2 | 50,00 |
| | weitere LK | 272 | 52 | 220 | 80,44 |
| insgesamt | | 281 | 55 | 226 | 80,42 |
| Gymnasium (11) | Funktionsstelle | Anzahl (IST) | m | w | w% |
| | Schulleitung | 10 | 7 | 3 | 30,00 |
| | Vertretung | 8 | 7 | 1 | 12,50 |
| | Koordination ¹ | 11 | 7 | 4 | 36,00 |
| | Fachbereichsleitung | 32 | 17 | 15 | 47,00 |
| | Fachleitung | 44 | 22 | 22 | 50,00 |
| weitere LK | 716 | 281 | 431 | 60,20 | |
| insgesamt | | 821 | 341 | 476 | 58,00 |
| Integrierte Sekundar- schule (7) | Funktionsstelle | Anzahl (IST) | m | w | w% |
| | Schulleitung | 7 | 3 | 4 | 57,00 |
| | Vertretung | 7 | 5 | 2 | 28,57 |
| | Koordination ¹ | 8 | 2 | 6 | 75,00 |
| | Fachbereichsleitung | 9 | 5 | 4 | 44,00 |
| | Fachleitung | 25 | 12 | 13 | 52,00 |
| weitere LK | 524 | 176 | 348 | 65,41 | |
| insgesamt | | 580 | 203 | 377 | 65,00 |
| Zweiter Bildungsweg (2) | Funktionsstelle | Anzahl (IST) | m | w | w% |
| | Schulleitung | 2 | 0 | 2 | 100,0 |
| | Vertretung | 2 | 1 | 1 | 50,00 |
| | Koordination ¹ | 2 | 1 | 1 | 50,00 |
| | Fachbereichsleitung | 4 | 1 | 3 | 75,00 |
| | Fachleitung | 3 | 1 | 2 | 66,66 |
| weitere LK | 213 | 53 | 160 | 75,11 | |
| insgesamt | | 226 | 57 | 169 | 74,78 |

¹Pädagogische Koordination, Abteilungs-, Ausbildungsbereichs-, Stufenleiter/in

2.1.2 Beschäftigtenumfang

Stichtag: 01.11.2018

| | m | m% | w | w% |
|------------------|------------|--------------|-------------|--------------|
| Vollzeit | 540 | 30,09 | 1205 | 70,01 |
| Teilzeit | 120 | 13,00 | 802 | 87,00 |
| Beurlaubung | 22 | 14,86 | 126 | 85,14 |
| insgesamt | 712 | 25,02 | 2133 | 74,98 |

2.1.3 Kommissarische Stellenbesetzungen

(01.03.2017 - 31.10.2018)

| Schulart | Funktionsstellen | m | w | w % |
|--|---|----------|----------|--------------|
| Grundschule | Schulleitung, kommissarisch | 0 | 1 | 100 |
| | Vertretung, kommissarisch | 2 | 0 | 0 |
| | insgesamt | 2 | 1 | 33,33 |
| Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt | Schulleitung, kommissarisch | 0 | 0 | 0 |
| | Vertretung, kommissarisch | 0 | 0 | 0 |
| | insgesamt | 0 | 0 | 0 |
| Gymnasium | Schulleitung, kommissarisch | 0 | 0 | 0 |
| | Vertretung, kommissarisch | 0 | 1 | 100 |
| | Koordination ¹ , kommissarisch | 1 | 2 | 66,66 |
| | Fachbereichsleitung, kommissarisch | 0 | 0 | 0 |
| | Fachleitung, kommissarisch | 3 | 0 | 0 |
| | insgesamt | 4 | 3 | 23,33 |
| Integrierte Sekundarschule | Schulleitung, kommissarisch | 0 | 1 | 100 |
| | Vertretung, kommissarisch | 0 | 0 | 0 |
| | Koordination ¹ , kommissarisch | 0 | 1 | 100 |
| | Fachbereichsleitung, kommissarisch | 0 | 0 | 0 |
| | Fachleitung, kommissarisch | 0 | 0 | 0 |
| | insgesamt | 0 | 2 | 100 |
| Zweiter Bildungsweg | Schulleitung, kommissarisch | 0 | 0 | 0 |
| | Vertretung, kommissarisch | 0 | 0 | 0 |
| | Koordination ¹ , kommissarisch | 1 | 0 | 0 |
| | Fachbereichsleitung, kommissarisch | 0 | 0 | 0 |
| | Fachleitung, kommissarisch | 0 | 0 | 0 |
| | insgesamt | 1 | 0 | 0 |
| Kommissarische Leitung insgesamt | | 7 | 6 | 46,16 |

¹Pädagogische Koordination, Abteilungs-, Ausbildungsbereichs-, Stufenleiter/in

2.1.4 Bewerbungen und Besetzungen

Bewerbungsstatistik für Beförderungssämter (01.03.2017 - 28.02.2019) - Region 04

| | | Bewerbungen | | | Benennungsvorschlag | | | Besetzung der Stelle | | |
|--|---------------------|-------------|-----------|--------------|---------------------|-----------|--------------|----------------------|-----------|--------------|
| Schule | Funktion | m | w | w % | m | w | w % | m | w | w % |
| Grundschule | SL | 5 | 6 | 54,54 | 4 | 4 | 50,00 | 3 | 4 | 57,14 |
| | SLV | 2 | 7 | 77,77 | 1 | 5 | 83,33 | 1 | 5 | 83,33 |
| | gesamt | 7 | 13 | 65,00 | 5 | 9 | 64,30 | 4 | 9 | 69,23 |
| Schule mit sonderpäd. Förderschwer- punkt | SL | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | SLV | 0 | 1 | 100 | 0 | 1 | 100 | 0 | 1 | 100 |
| | FL | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | gesamt | 0 | 1 | 100 | 0 | 1 | 100 | 0 | 1 | 100 |
| Gymnasium | SL | 5 | 1 | 16,66 | 2 | 1 | 33,33 | 2 | 1 | 33,33 |
| | SLV | 3 | 1 | 25,00 | 1 | 1 | 50,00 | 1 | 0 | 0 |
| | Koord. ¹ | 1 | 1 | 50,00 | 1 | 1 | 50,00 | 1 | 1 | 50,00 |
| | FL | 29 | 28 | 49,91 | 3 | 4 | 57,14 | 3 | 4 | 57,14 |
| | FBL | 16 | 13 | 44,82 | 3 | 2 | 40,00 | 3 | 2 | 40,00 |
| | gesamt | 54 | 43 | 44,33 | 10 | 9 | 47,37 | 10 | 8 | 44,44 |
| Integrierte Sekundarschule | SL | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | SLV | 2 | 1 | 33,33 | 2 | 1 | 33,33 | 2 | 1 | 33,33 |
| | Koord. ¹ | 12 | 4 | 25,00 | 0 | 1 | 100 | 0 | 1 | 100 |
| | FL | 6 | 22 | 78,60 | 1 | 10 | 90,90 | 1 | 10 | 90,90 |
| | FBL | 17 | 6 | 26,08 | 2 | 4 | 66,66 | 2 | 4 | 66,66 |
| | gesamt | 37 | 32 | 46,37 | 5 | 16 | 76,19 | 5 | 16 | 76,19 |
| Zweiter Bil- dungsweg | SL | 1 | 1 | 50,00 | 1 | 1 | 50,00 | 0 | 1 | 100 |
| | SLV | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Koord. ¹ | 0 | 2 | 100 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| | FL | 2 | 5 | 71,42 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | FBL | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | gesamt | 3 | 8 | 72,72 | 1 | 1 | 50,00 | 1 | 1 | 50,00 |
| alle Schulen | SL | 11 | 8 | 42,10 | 7 | 6 | 46,15 | 6 | 6 | 50,00 |
| | SLV | 7 | 9 | 56,25 | 4 | 8 | 66,66 | 4 | 7 | 63,63 |
| | Koord. ¹ | 13 | 7 | 35 | 1 | 2 | 66,66 | 2 | 2 | 50,00 |
| | FL | 37 | 55 | 59,78 | 4 | 14 | 77,77 | 4 | 14 | 77,77 |
| | FBL | 33 | 19 | 36,54 | 5 | 6 | 54,54 | 5 | 6 | 54,54 |
| | gesamt | 101 | 99 | 49,50 | 21 | 36 | 63,16 | 21 | 35 | 62,50 |

¹Pädagogische Koordination, Abteilungs-, Ausbildungsbereichs-, Stufenleiter/in

2.1.5 Zu erwartende Fluktuationen in Funktionsstellen (01.11.2018 - 31.10.2020)

| Schulart | Funktionsstellen | Pensionierungen/Berentungen | |
|--|---------------------------|-----------------------------|-----------|
| | | m | w |
| Grundschule | Schulleitung | 1 | 2 |
| | Vertretung | 0 | 1 |
| insgesamt | | 1 | 3 |
| Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt | Schulleitung | 0 | 1 |
| | Vertretung | 0 | 0 |
| insgesamt | | 0 | 1 |
| Gymnasium | Schulleitung | 1 | 1 |
| | Vertretung | 0 | 0 |
| | Koordination ¹ | 1 | 1 |
| | Fachbereichsleitung | 1 | 3 |
| | Fachleitung | 2 | 1 |
| insgesamt | | 5 | 6 |
| Integrierte Sekundar- schule | Schulleitung | 0 | 0 |
| | Vertretung | 0 | 1 |
| | Koordination ¹ | 0 | 1 |
| | Fachbereichsleitung | 1 | 0 |
| | Fachleitung | 4 | 3 |
| insgesamt | | 5 | 5 |
| Zweiter Bildungsweg | Schulleitung | 0 | 1 |
| | Vertretung | 0 | 0 |
| | Koordination ¹ | 0 | 0 |
| | Fachbereichsleitung | 0 | 0 |
| | Fachleitung | 0 | 0 |
| insgesamt | | 0 | 1 |
| gesamt | | 11 | 16 |

¹Pädagogische Koordination, Abteilungs-, Ausbildungsbereichs-, Stufenleiter/in

2.1.6 Dienstliche Beurteilungen für Lehrkräfte (01.11.2016 - 31.10.2018)

| Note | Vollzeit | | | | Teilzeit | | | |
|------------------|-----------|-----------|------------|--------------|-----------|----------|-----------|--------------|
| | Frauen | Männer | insges. | % Frauen | Frauen | Männer | insges. | % Frauen |
| 1 | 49 | 33 | 82 | 59,75 | 22 | 0 | 22 | 100 |
| 1-2 | 16 | 6 | 22 | 72,72 | 7 | 1 | 8 | 87,50 |
| 2 | 29 | 8 | 37 | 78,37 | 16 | 3 | 19 | 84,21 |
| 2-3 | 1 | 0 | 1 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 1 | 0 | 1 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3-4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4-5 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| insgesamt | 96 | 48 | 144 | 66,66 | 45 | 4 | 49 | 91,83 |

| Note | Anlass | | | | Regel | | | |
|------------------|-----------|-----------|------------|--------------|-----------|----------|-----------|--------------|
| | Frauen | Männer | insges. | % Frauen | Frauen | Männer | insges. | % Frauen |
| 1 | 52 | 23 | 75 | 69,33 | 11 | 1 | 12 | 91,66 |
| 1-2 | 13 | 6 | 19 | 68,42 | 4 | 0 | 4 | 100 |
| 2 | 24 | 2 | 26 | 92,30 | 21 | 6 | 27 | 77,77 |
| 2-3 | 1 | 0 | 1 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 100 |
| 3-4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4-5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| insgesamt | 90 | 31 | 121 | 74,38 | 39 | 8 | 47 | 82,97 |

2.2 Weiteres pädagogisches Personal

2.2.1 Schularten und Beschäftigtengruppen

Stichtag: 01.11.2018

| Schule | Beschäftigtengruppen | m | w | w% |
|--|---|-----------|------------|--------------|
| Grundschule | Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben | 1 | 10 | 91,00 |
| | Erzieher/in | 56 | 208 | 79,00 |
| | Facherzieher/in für Integration | 1 | 13 | 93,00 |
| insgesamt | | 58 | 231 | 80,00 |
| Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt | Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben | 0 | 1 | 100,00 |
| | Erzieher/in | 2 | 4 | 66,66 |
| | Facherzieher/in für Integration | 0 | 0 | |
| | Betreuer/in | 14 | 45 | 76,00 |
| | Pädagogische Unterrichtshilfe / Pädagogische/r Mitarbeiter/in | 11 | 46 | 81,00 |
| | Sozialarbeiter/in | 0 | 0 | |
| insgesamt | | 27 | 96 | 78,00 |
| Integrierte Sekundarschule | Erzieher/in | 2 | 8 | 80,00 |
| | Sozialarbeiter/in | 0 | 3 | 100,00 |
| insgesamt | | 2 | 11 | 84,60 |

2.2.2 Fluktuationen bei koordinierenden Erzieherinnen und Erziehern (01.08.2017 - 31.07.2019)

| Schulart | Funktionsstelle | Berentungen | | |
|--|--|-------------|----------|---------------|
| | | m | w | w % |
| Grundschule | Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben | 0 | 1 | 100,00 |
| Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt | Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben | 0 | 0 | |
| insgesamt | | 0 | 1 | 100,00 |

2.3 Nichtpädagogisches Personal

Stichtag: 01.11.2018

| Schulart | Berufsgruppe | m | | w | |
|---|------------------------------------|----------|----------|----------|----------|
| | | Vollzeit | Teilzeit | Vollzeit | Teilzeit |
| Grundschule | Schulsekretär/in | 1 | 0 | 8 | 16 |
| | Tarifbeschäftigte/r | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Gymnasium | Schulsekretär/in | 0 | 0 | 5 | 7 |
| | Fremdsprachenassistent/in | 1 | 0 | 2 | 0 |
| Zweiter Bildungsweg | Schulsekretär/in | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | Schulhausmeister/in | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Integrierte Sekundarschule | Schulsekretär/in | 0 | 0 | 8 | 8 |
| | Handwerks-, Industrie-, Meister/in | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | Vervielfältiger/in | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | Schulhausmeister/in | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt | Schulsekretär/in | 0 | 0 | 1 | 5 |
| | Tarifbeschäftigte/r | 0 | 0 | 0 | 1 |

2.4 Elternzeit

Stichtag: 01.11.2018

| Frauen | Männer | gesamt |
|--------|--------|--------|
| 76 | 13 | 89 |

IV. Zielvorgaben (regional)

| Schulart | Funktionsstellen | Stand 01.11.2018 | Ziel 31.07.2021 | Bemerkungen |
|-----------------|-------------------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------|
| Gymnasium | SL | 30% | 36 % | 1-2 Stellen besetzbar |
| | stellv. SL | 12,50% | 30 % | 3 Stellen besetzbar |
| | Koordination | 36% | 45 % | 1-2 Stellen besetzbar |
| | FBL | 47% | 50 % | |
| ISS | stellv. SL | 28,57% | 43 % | 1 Stelle besetzbar |
| | FBL | 44% | 50 % | |

V. Maßnahmen zur Zielerreichung (Maßnahmenkatalog)

Verbindliche Zielvorgaben wird es im landesweiten Teil des FFPI in dieser Anpassung nicht geben. Vielmehr sind diese ausschließlich den regionalen Teilen vorbehalten. Die Maßnahmen sind für alle Regionen verbindlich. Die Regionen können in ihrem jeweiligen regionalen Maßnahmenkatalog zusätzliche Maßnahmen (grau unterlegt) festlegen.

1. Berlinweite Maßnahmen

2. Regionale Maßnahmen der Region Charlottenburg-Wilmersdorf

| 1. Grundsätze des Führungshandelns | |
|--|--|
| Maßnahmen | verantwortlich |
| 1. Nach § 3 Abs. 1 LGG sind alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken. | alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben |
| 2. Die Gleichstellungsverpflichtung erfüllen Leitungskräfte unter anderem durch die regelmäßige Teilnahme an gleichstellungsrelevanten Fortbildungsmaßnahmen. Dies und weiteres Fördern der Gleichstellung von Frauen und Männern fließt als Leistungskriterium in die dienstliche Beurteilung der Leitungskraft mit ein. | Leitungskräfte mit Personalverantwortung Beurteilende |
| 3. Die Senatsverwaltung BJF führt im Rahmen der Anpassung des Frauenförderplanes (alle zwei Jahre) eine Gleichstellungskonferenz für alle Referatsleitungen, Schulrätinnen und Schulräte, Schulleitungen, Leitungen von Grundschulteilen durch. <ul style="list-style-type: none"> • In einem ersten Schritt nehmen alle Referatsleitungen, Schulrätinnen und Schulräte teil. • In einem zweiten Schritt nehmen alle Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitungen innerhalb der Regionalverbünde, ggf. getrennt nach Schularten teil. • Die Suche nach geeigneten Referentinnen und Referenten wird von der Senatsverwaltung in Zusammenarbeit mit den Frauenvertreterinnen und der Gesamtfrauenvertreterin vorgenommen. | Abteilungsleitung I und IV Referatsleitungen |
| 4. Jede Schulleitung bezieht Frauen aktiv in karrierefördernde Aufgabenbereiche ein. | Schulleitung |
| 5. Zeitnah nach seinem Erscheinen wird der Frauenförderplan auf einer Schulleitungssitzung inhaltlich von der Schulaufsicht unter Hinzunahme der Frauenvertreterin vorgestellt. Danach erfolgt auf der nächsten Gesamt- und Schulkonferenz die inhaltliche Bekanntgabe durch die Schulleitung. Entsprechende Grundsätze zu Punkt 5 dieses Maßnahmenplanes (Vereinbarkeit von Familie und Beruf) werden von der Gesamtkonferenz beschlossen. | Referatsleitungen Schulleitung |

| | |
|--|---|
| 6. Anlage 2 wird <u>spätestens 3 Monate nach Erscheinen</u> des Frauenförderplanes an die Schulaufsicht zurückgesandt und von dieser gemeinsam mit der Frauenvertreterin ausgewertet. Sie erhält sämtliche Unterlagen. | Schulleitung Referatsleitungen |
| 7. Die Vergabe von Funktionen gemäß VV Zuordnung, sonstigen fachlichen Aufgaben sowie sonstigen pädagogischen oder organisatorischen Aufgaben - ersichtlich im Geschäftsverteilungsplan - hat die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu berücksichtigen. | Schulleitung |
| 8. Alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben haben bei der sprachlichen Gleichstellung eine besondere Vorbildfunktion. | alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben |
| 9. Alle Schriftstücke (Korrespondenz, Bescheide, Erlasse, Verordnungen, Veröffentlichungen, Portale im Internet und Intranet) verwenden die Form gemäß der GGO. Auf die Ausführungsvorschriften der GGO I und GGO II sowie auf den „Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung“ wird in Zusammenkünften der Schulleitungen und auf den Konferenzen ausdrücklich hingewiesen. | alle |
| 10. Gremien, Räumlichkeiten usw. sind bis zur nächsten Anpassung des FFPI geschlechtergerecht zu benennen und zu beschriften. | alle |
| 11. Die Senatsverwaltung BJF nimmt aktiv Einfluss darauf, dass bei der Novellierung von Gesetzen und bei der Änderung von Verordnungen und Vorschriften die sprachliche Gleichstellung umgesetzt wird. | Abteilung I, II und IV |
| 12. 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. | Schulaufsicht |
| 13. Auf den regelmäßigen sechs- bis achtwöchigen Sitzungen der Dienststelle mit der Frauenvertreterin erfolgt der Austausch über alle aufgelisteten Aspekte. | Schulaufsicht |
| 2. Einstellungen | |
| Maßnahmen | verantwortlich |
| 1. Bei Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit sind den Bewerberinnen bei gleicher Eignung ebenso Beschäftigungsangebote zu unterbreiten. | Schulleitung Schulaufsicht |
| 2. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind die Einsatzwünsche der Einstellenden nach Möglichkeit sicherzustellen. | Schulleitung Schulaufsicht |
| 3. Schulaufsicht und Schulleitung bemühen sich aktiv Einsatzort- und Umsetzungswünsche von Beschäftigten zu realisieren. Auf Wunsch der Beschäftigten wird die Frauenvertretung zu entsprechenden Gesprächen herangezogen. | Schulleitung Schulaufsicht |

| | |
|--|---------------------------------------|
| 4. Fragen zu Teilzeitwünschen vor oder während eines Einstellungsgespräches sind unzulässig. Erst beim Beschluss eines Einstellungsangebotes kann der gewünschte Stundenumfang erfragt werden. | Schulleitung |
| 3. Fort- und Weiterbildung | |
| Maßnahmen | verantwortlich |
| 1. Im Rahmen von dienstlichen Beurteilungen sind die Fort- und Weiterbildungen von Teilzeitbeschäftigten teilbare Dienstpflichten, die proportional zum Stundenumfang zu erbringen sind. | Schulleitung Schulaufsicht |
| 2. Beschäftigte, die während oder nach einer längeren Beurlaubung oder Elternzeit an einer Fort- oder Weiterbildung teilnehmen wollen, sind vorrangig zu berücksichtigen. In den Bescheid über die Beurlaubung oder Elternzeit an die Beschäftigten ist ein entsprechender Hinweis aufzunehmen. | Senatsverwaltung |
| 3. Bei der Verteilung regionaler Plätze ist die zuständige Frauenvertreterin, bei der Auswahl für eine landesweite Liste ist die Gesamtfrauenvertreterin zu beteiligen. | Abteilungsleitung I |
| 4. In allen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einer Übernahme von Leitungspositionen und höherwertigen Positionen qualifizieren, sind Module zur Gleichstellung und Frauenförderung anzubieten. | Abteilungsleitung I |
| 5. Das Referat Aus-, Fort- und Weiterbildung veranlasst die Entwicklung von Fortbildungsmodulen durch das LISUM für Führungskräfte zum Thema Gleichstellung, aktive Frauenförderung sowie geschlechtliche Vielfalt und deren diskriminierungsfreier Umgang damit. | Abteilung I und II |
| 6. Es werden regelmäßig Qualifizierungsmaßnahmen für an Leitungs- und Koordinierungsaufgaben interessierte Lehrerinnen und Erzieherinnen in den Regionen angeboten. | Abteilungsleitung II Schulaufsicht |
| 7. Für Erzieherinnen werden Weiterbildungsmaßnahmen angeboten, die sie für und in der Tätigkeit einer koordinierenden Fachkraft qualifizieren. Es soll ihnen der Einstieg in höherwertige Tätigkeiten (z.B. Fachaufsicht für die ergänzende Förderung und Betreuung) ermöglicht werden. | Abteilung II |
| 8. Allen Erzieherinnen und Erziehern in der Tätigkeit der Facherzieherin/des Facherziehers für Integration werden zeitnah mit der Übernahme der Tätigkeit die entsprechenden Weiterbildungen angeboten. Es wird außerdem die Möglichkeit geprüft, ob Erzieherinnen und Erzieher bereits vor Beginn einer Tätigkeit als Facherzieherin und Facherzieher für Integration eine entsprechende Weiterbildung besuchen können. | Abteilung I und II |
| 9. Die Senatsverwaltung entwickelt bis zur nächsten Anpassung des FFPI im Jahr 2021 die notwendigen Voraussetzungen für die Umsetzung einer bedarfsgerechten Zusatzqualifizierung von pädagogischen Unterrichtshilfen. | Abteilung I und II |

| | |
|---|---------------------------------------|
| 10. Die Senatsverwaltung entwickelt bis zur nächsten Anpassung des FFPI im Jahr 2021 die notwendigen rechtlichen und organisatorischen Grundlagen für die Weiterbildung/Qualifizierung des weiteren pädagogischen Personals. | Abteilung I und II |
| 11. Für den Oberschulbereich wird weiterhin die Fortbildungsreihe „Lust auf Leitung“ angeboten. Ergänzt wird die Reihe durch Veranstaltungen „Lust in Leitung - Grundschule“, „Lust auf Koordination - Erzieherinnen und Erzieher“ und „Lust in Leitung - für Führungskräfte in Oberschulen“. An Leitungsstellen interessierte Frauen werden durch Schulaufsicht, Schulleitung und Frauenvertreterin auf diese Fortbildung aufmerksam gemacht. | Schulaufsicht Schulleitung |
| 4. Beruflicher Aufstieg | |
| 4.1 Motivation | verantwortlich |
| 1. Bestandteil der Jahresgespräche ist auch die Beratung zur beruflichen Förderung. | Schulleitung |
| 2. Schulleitungen ermuntern Frauen, innerhalb der Schule Aufgabenbereiche zu übernehmen, die sie für die Übernahme von Leitungsaufgaben qualifizieren und sich auf Leitungspositionen zu bewerben. | Schulleitung |
| 3. An Leitung interessierte Frauen sind als Mentee vom Unterricht freizustellen. Die Frauenvertreterin/Gesamtfrauenvertreterin ist frühzeitig und umfänglich zu informieren. | Schulleitung |
| 4. Im Rahmen des Allgemeinen Seminars wird über den Frauenförderplan sowie über Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen informiert. | Seminarleitungen |
| 5. Zweimal im Jahr werden Dienstversammlungen für stellvertretende Schulleitungen mit Schulungsangeboten und Austausch zu wichtigen Themen angeboten. | Schulaufsicht Organisation ASA AGM |
| 6. Über die Maßnahmen des Frauenförderplans und weitere Themen des Landesgleichstellungsgesetzes wird auf Kontaktfrauentreffen, die ein bis zweimal im Jahr stattfinden, diskutiert. Für die Teilnahme wird ggf. Dienstbefreiung gewährt. | Frauenvertreterin |
| 4.2 Stellenausschreibung | verantwortlich |
| 1. Die kommissarische Besetzung beziehungsweise die Aufgabenübertragung einer Funktions- bzw. Leitungsstelle ist schulintern auszuschreiben und im Dienstzimmer auszuhängen. Der Link für die Stellenausschreibungen ist ebenfalls durch Aushang bekannt zu machen. | Schulleitung Schulaufsicht |
| 2. Die Frauenvertreterin/die Gesamtfrauenvertreterin ist frühzeitig und umfänglich zu beteiligen. | Schulleitung Schulaufsicht |
| 3. Karrierefördernde Stellenausschreibungen werden den Berufsgruppen des weiteren pädagogischen Personals und des nichtpädagogischen Personals direkt durch die Schulleitung übergeben. | Schulleitung |

| | |
|---|---|
| 4.3 Dienstliche Beurteilung | verantwortlich |
| 1. Da der dienstlichen Beurteilung für eine erfolgreiche Bewerbung eine entscheidende Bedeutung zukommt, werden die Ergebnisse der Beurteilungen geschlechtsdifferent erfasst und unter dem Blickwinkel der Gleichbehandlung von Frauen und Männern ausgewertet. | Abteilungsleitung I und IV Schulaufsicht |
| 2. In den Beratungsgesprächen werden Frauen auf Wunsch darauf hingewiesen, welche Maßnahmen sie ergreifen müssen, um ihre Chancen in einem möglichen Bewerbungsverfahren zu verbessern. | Schulleitung Schulaufsicht |
| 3. Es finden Schulungen für die Beurteilenden statt, die sie in die Lage versetzen, diskriminierungsfreie Beurteilungen zu erstellen. | Abteilung I, II und IV Schulaufsicht |
| 4.4 Auswahlverfahren | verantwortlich |
| 1. Die Auswahlkommissionen sind möglichst geschlechtsparitätisch zu besetzen. | Schulaufsicht |
| 2. Kenntnisse zu LGG, FFPI und die Anwendung gendergerechter Sprache sind Bestandteil des Bewerbungsgesprächs und im Auswahlvermerk zu bewerten. | Schulleitung Schulaufsicht |
| 3. In den Einladungen zu Bewerbungsgesprächen für Leitungsstellen wird auf die Notwendigkeit einer geschlechtergerechten Sprache hingewiesen. | Schulaufsicht Schulleitung |
| 5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf | |
| 5.1 Arbeitszeitregelungen | verantwortlich |
| 1. Schul- und Abteilungsleitungen sowie die koordinierenden Erzieherinnen und Erzieher besprechen vor der Unterrichtsverteilung sowie Stunden- bzw. Dienstplangestaltung mit den Beschäftigten im Sinne der Ziele gemäß § 10 Abs. 1 LGG folgende Regelungen: <ul style="list-style-type: none"> • Dienstbeginn und Dienstende in Abstimmung mit den Betreuungszeiten der Kindertageseinrichtungen und Pflegeeinrichtungen • einvernehmliche Pausenregelungen • Verteilung von Springstunden (zur Vertretung) • Teilnahme an Klassen- und Gruppenfahrten • familienfreundliche Regelungen bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen und Aktivitäten | Schulleitung Abteilungsleitung |
| 2. 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 Beruf und Familie gegeben sind. | Schulleitung |

| | |
|--|----------------------------------|
| 3. Die Gesamtkonferenzen müssen im Rahmen ihrer Beschlüsse gemäß § 79 Abs. 3 Satz 1 Nr. 9 SchulG die Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigen. | Schulleitung |
| 4. Bei unausweichlichen Situationen sollen Beschäftigte mit kleinen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen von Konferenzen oder sonstigen dienstlichen Veranstaltungen freigestellt werden. | Schulleitung |
| 5. Beschäftigte in Elternzeit sind von Mehrarbeit auszunehmen. | Schulleitung |
| 6. Bei Abweichungen von begründeten Einsatzwünschen 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. | Schulleitung |
| 7. <ul style="list-style-type: none"> Die Qualifizierungsmaßnahmen von Quereinsteigenden werden entsprechend der vorgegebenen Rahmenbedingungen unter besonderer Berücksichtigung der Teilnahme-Belange von Eltern und Pflegenden geplant. Sofern Quereinsteigende aus gesundheitlichen, schulorganisatorischen oder persönlichen Gründen (insbesondere Schwangerschaft, Elternzeit, Betreuung kranker Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger) nicht in der Lage sind, an Veranstaltungen der Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des Quereinstiegs regelgemäß teilzunehmen oder sie regelhaft fortzusetzen, werden nach Feststellung der Sachlage individuelle Lösungen ermöglicht, sofern diese realisierbar sind, um den Quereinsteigenden das Erreichen des Ausbildungsziels zu ermöglichen. | Abteilung II Abteilung II |
| 5.2 Teilzeitbeschäftigung | verantwortlich |
| 1. Den Teilzeitbeschäftigten, insbesondere denjenigen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben, ist/sind: <ul style="list-style-type: none"> je nach Umfang der Teilzeit ein oder zwei unterrichtsfreie Tage zu ermöglichen, an Wochentagen, an denen Zeitfenster für Kooperation und Teamarbeit festgelegt sind, unterrichtsfreie Tage nach Möglichkeit zu vermeiden, der Einsatz mit weniger als zwei Unterrichtsstunden am Tag zu vermeiden, die Zahl der Springstunden proportional zur jeweiligen Stundenreduzierung zu verringern, der Unterrichtseinsatz am Vor- und Nachmittag in Verbindung mit Springstunden zu vermeiden. Mehrarbeit ist proportional zum Stundenumfang anzuordnen. | Schulleitung |
| 2. Eine für Betroffene ungünstige Regelung in der Stunden- oder Dienstplanung ist von der Schulleitung frühzeitig zu begründen. | Schulleitung |

| | |
|---|---------------------------------|
| 3. Unter Beachtung von § 10 Absatz 1 LGG soll bei Umsetzungen oder Abordnungen aus dienstlichen Gründen ein Einsatzort angeboten werden, der dem Anliegen der Teilzeit nicht zuwiderläuft. | Schulaufsicht |
| 4. Bei Teilzeitbeschäftigten ist nicht nur die unterrichtliche, sondern auch die außerunterrichtliche Tätigkeit anteilig der Teilzeitquote zu bemessen. Im Einzelnen wird auf § 79 Absatz 3 Nr. 9 SchulG verwiesen. | Schulleitung |
| 5. Die Referatsleitungen <ul style="list-style-type: none"> • beraten Schulleitungen, wie über die Grundsatzbeschlüsse der Gesamtkonferenzen Entlastungen für Teilzeitbeschäftigte möglich gemacht werden können, • initiieren den Austausch zwischen den Schulleitungen zur Entwicklung von Maßnahmen für die Entlastung von Teilzeitbeschäftigten im Bereich der außerunterrichtlichen Tätigkeiten, • stellen sicher, dass jede Schule Grundsatzbeschlüsse fasst, die zur tatsächlichen Entlastung Teilzeitbeschäftigter führen. | Referatsleitungen |
| 6. Im Rahmen der nächsten Anpassung des FFPI werden die Auswertungen der Grundsatzbeschlüsse aus den Regionen gemeinsam mit der GFV evaluiert und daraus notwendige Handlungsschritte abgeleitet. | Senatsverwaltung |
| 7. Vor Neueinstellungen sind unbefristete Teilzeitbeschäftigte über die Möglichkeiten der Aufstockung zu informieren und auf Antrag vorrangig zu berücksichtigen. | Senatsverwaltung |
| 8. Auf der Basis der Gesamtkonferenzbeschlüsse sind die dort formulierten Maßnahmen anzuwenden. Die Beschlüsse sind für das jeweils laufende Schuljahr anzupassen. | Schulleitung Referatsleitung |
| 5.3 Beurlaubung aus familiären Gründen | verantwortlich |
| 1. Vor Beginn der Elternzeit oder Beurlaubung sind zur Förderung der beruflichen Entwicklung auf Wunsch der betreffenden Person im Rahmen eines Gesprächs mit der Schulleitung mögliche Regelungen schriftlich darüber zu vereinbaren (siehe Anlage 3), ob: <ul style="list-style-type: none"> • sie regelmäßig zu schulischen Veranstaltungen eingeladen werden möchte, • wann sie bereit ist, Krankheitsvertretungen zu übernehmen, • und ob sie über Stellenausschreibungen informiert werden möchte. | Schulleitung |
| 2. 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. | Schulleitung |
| 3. Den betreffenden Personen ist die Möglichkeit einzuräumen, vor der Elternzeit bereits begonnene Fort- und Weiterbildungen zu beenden. | Senatsverwaltung |

| | |
|--|--|
| 5.4 Wiedereinstieg in den Beruf | verantwortlich |
| Für einen gelingenden Wiedereinstieg in den Beruf nach Elternzeit, Beurlaubung usw. und um den Informationsfluss sicher zu stellen, bieten Schulleitungen von sich aus Wiedereinstiegsgespräche an. | Schulleitung Schulaufsicht |
| 6. Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt | |
| Definition | |
| Nach § 3 Absatz 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. Betroffene wenden sich an ihre Schulleitungen, in besonderen Fällen an ihre Dienststellenleitungen. Sie finden Unterstützung bei der zuständigen Frauenvertreterin und anderen Personalvertretungen. | |
| Maßnahmen | |
| 1. Leitungskräfte aller Ebenen müssen gemäß § 12 LGG darauf achten, dass in ihrem Verantwortungsbereich Frauen von keiner an Schule beteiligten Personen bzw. Personengruppe 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. | Leitungskräfte aller Ebenen |
| 2. Leitungskräfte auf allen Ebenen werden in Fortbildungen zu diesem Thema sensibilisiert und qualifiziert. Deshalb beauftragt die Behörde das LISUM, entsprechende Angebote sowohl in die Qualifizierungsreihe für zukünftige Leitungskräfte aufzunehmen als auch fortlaufend für alle bereits im Amt tätigen Führungskräfte anzubieten. | Abteilungsleitung I, II und IV Schulaufsicht |
| 3. In Schulkonferenzen, Gesamtkonferenzen bzw. in schulinternen Fortbildungen wird der Aspekt „Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt“ regelmäßig (mindestens alle zwei Jahre) thematisiert. | Schulleitung |
| 4. Es werden Fortbildungen in allen Regionalverbänden u.a. zu den Themen „sexuelle Vielfalt“ und „Schutz gegen sexuelle Gewalt“ angeboten. | Abteilungsleitung I, II und IV Schulaufsicht |
| 5. Betroffene werden durch Beratung unterstützt. | Schulpsychologie arbeitsmedizinische Beratung |
| 6. Die Senatsverwaltung erstellt einen Handlungsleitfaden zum Thema „Schutz des pädagogischen und nichtpädagogischen Personals vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“. | Abteilungsleitung I, II und IV |

| 7. Gesundheitsförderung | |
|--|---|
| 1. Alle Beschäftigten werden in einer Gesamtkonferenz, Dienstversammlung oder auf einem Studientag/Projekttag mit der DV Gesundheit und mit dem BEM-Prozess bekannt gemacht. | Schulleitung |
| 2. Die DV Gesundheit ist allen Beschäftigten frei zugänglich. | Schulleitung |
| 3. Es werden jährlich regionale Gesundheitstage für alle Beschäftigtengruppen durchgeführt. | Schulaufsicht Schulaufsicht |
| 4. Thematisierung von Möglichkeiten der Arbeitsbelastung, Möglichkeiten von mehr Zeit-Souveränität | Frauenvertreterin |
| 5. Informationen und Schulung der Schulleitungen und Kolleginnen zu Hilfsangeboten bei Konflikten, Mobbing, Gewalt und Sucht | Schulaufsicht Schulpsychologie arbeitsmedizinische Beratung |

VI. Stellungnahme der Gesamtfrauenvertreterin

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir haben einen bis zum 31.07.2023 gültigen Frauenförderplan (FFPI), jedoch sieht das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in § 4 Abs. 1 vor, diesen spätestens nach zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung anzupassen. Diese Anpassung liegt Ihnen hier vor.

Vorbemerkung

Fakt ist, dass gemäß LGG die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie in der Pflicht steht, den FFPI zu erstellen, fortzuschreiben oder eben auch anzupassen und deshalb die dafür innerhalb der Behörde Verantwortlichen im Impressum entsprechend benennt. Fakt ist aber auch, dass es einen deutlich größeren Kreis an Menschen (AG Frauen) gibt, die sich in diesen Prozess aktiv einbringen. Zu diesem Kreis gehören neben zwei Referatsleitungen auch die Gesamtfrauenvertreterin (GFV) und drei regionale Frauenvertreterinnen.

Neue Aspekte der Anpassung

1. Aktualisiert wurden die berlinweiten und regionalen Daten der **Bestandsanalyse**. Geändert hat sich auch der Stichtag der Datenerhebung (bisher jeweils der 28.02., ab jetzt jeweils der 01.11.).

2. Der für Sie sicher wichtigste Teil des FFPI, der **Maßnahmenkatalog**, bleibt in seinem Aufbau so bestehen und enthält weiterhin die berlinweit gültigen Maßnahmen, erkennbar am weißen Hintergrund, und die jeweiligen regionalen Maßnahmen auf farbigem Hintergrund.

Neu aufgenommen im berlinweiten Teil des Katalogs wurden unter Punkt „5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ **Festlegungen für Quereinsteigende**, die diesen Personenkreis bei der Bewältigung seiner gewaltigen Anforderungen unterstützen sollen.

Ergänzt wurde außerdem unter Punkt „6. Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt“ folgende Maßnahme: **Die Senatsverwaltung erstellt einen Handlungsleitfaden zum Thema „Schutz des pädagogischen und nichtpädagogischen Personals vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“.**

Es ist mehr als überfällig, dass sich die Senatsbildungsverwaltung als diejenige mit den meisten Beschäftigten innerhalb Berlins nun endlich auch für den Bereich der Dienstkräfte an den Schulen dieser Thematik stellt. Insbesondere Führungskräfte müssen hier stärker sensibilisiert werden, denn es ist wichtig, eine Kultur des partnerschaftlichen Umgangs zu entwickeln, in der neben zahlreichen anderen Aspekten eines wertschätzenden Miteinanders auch klar kommuniziert und gelebt wird: „Nein heißt Nein“.

Evaluation des Frauenförderplanes

Zu einer guten Planung gehört immer auch eine Evaluation des Erreichten, also die Frage: Wo stehen wir bei der Umsetzung des FFPI 2017-2023 zum Zeitpunkt der jetzigen Anpassung und welche konkreten Maßnahmen sind ggf. daraus abzuleiten?

Mit der vorliegenden Anpassung wird es keine Evaluation in schriftlicher Form geben. Auf Vorschlag der GFV hat sich die AG Frauen entschieden, die **Evaluation des FFPI in Form von**

Gleichstellungskonferenzen durchzuführen. Gedacht ist diese Maßnahme für Führungskräfte (insbesondere Schulaufsicht und Schulleitungen), die per Gesetz zu aktiver Frauenförderung verpflichtet sind. Bereits im FFPI 2015-2017 war die Durchführung einer Gleichstellungskonferenz verankert, jedoch ist diese Maßnahme nicht realisiert worden. Insofern ist es nunmehr endlich Zeit, an die Umsetzung dieser Festlegung zu gehen, die auch im derzeit gültigen FFPI 2017-2023 unter Punkt „1. Grundsätze des Führungshandelns“ verankert ist. Und ja - Neues bereitet immer zunächst Kopfzerbrechen, bedeutet Vorbereitung und kostet damit auch Zeit. Und dennoch, Themen gibt es genug, die es lohnt, sie anzupacken, z.B.:

Wie kann die Behörde nicht nur neue und dringend benötigte **Fachkräfte** gewinnen, sondern auch **dauerhaft binden**?

Welche konkreten Maßnahmen sind erforderlich, um die **Senatsbildungsverwaltung zu einer attraktiven Arbeitgeberin** und damit konkurrenzfähig zu **machen**? M.E. ist es u.a. notwendig,

- nicht nur den ministeriellen Bereich einer Auditierung zu unterziehen, sondern verstärkt darüber nachzudenken, wie sich auch für die Dienstkräfte an den Schulen Familienarbeit und Berufstätigkeit noch besser vereinbaren lassen.
- für (werdende) junge Eltern und Personen, die nahe Angehörige pflegen, konkrete Beratung und/oder Unterstützung anzubieten, beispielsweise durch Schaffung eines FAMILIENBÜROS.

Wie kann das an Schulen tätige **Personal besser vor Gewalt in jeglicher Form geschützt werden**? Wer den Dienstkräften auf Frauenversammlungen oder auch auf Personalversammlungen zuhört, der weiß, dass dies sehr wohl ein wichtiges Thema für unsere Beschäftigten ist.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wenn Sie Anmerkungen oder Hinweise zum FFPI haben, dann teilen Sie das mir oder auch Ihrer regionalen Frauenvertreterin mit. Lassen Sie uns gemeinsam dafür sorgen, dass der FFPI ein in allen Schulen bekanntes und gelebtes Instrument der Frauenförderung und Personalentwicklung ist.

Ihre Gesamtfrauenvertreterin

Sigrun Döring

Tel: 030 / 90227-6826

E-mail: sigrun.doering@SenBJF.Berlin.de

Funktionsmail: gfv-allgemeinbildende.schulen@senbjf.berlin.de

VII. Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin zur Anpassung des Frauenförderplans 2019

GLEICHSTELLUNG IN CHARLOTTENBURG – WILMERSDORF 2019: EIN TRAUERSPIEL!

1. REGIONALE DATENERHEBUNG:

Die Zahlen werden von der Referatsleiterin zu spät, fehlerhaft und lange unvollständig vorgelegt.

2. REGIONALE ZIELE:

Für die Gymnasien wurden alle Zielvorgaben nicht erreicht! Seit vier Jahren nimmt der Frauenanteil in Leitungsstellen ab!

3. FUNKTIONSSTELLEN:

Überproportional viele Männer haben Funktionsstellen an Grundschulen.

Der Frauenanteil liegt bei den meisten Funktionsstellen an den Oberschulen unter dem Berliner Schnitt!

4. DIENSTLICHE BEURTEILUNGEN:

Frauen sind klar im Nachteil!

5. GESAMTKONFERENZBESCHLÜSSE – TEILZEITGERECHTIGKEIT 2018/2019:

Die Frauenvertreterin hat keinen vollständigen Überblick erhalten.

Fazit: Frauen in Charlottenburg-Wilmersdorf haben nicht die gleichen Chancen wie Männer!

Liebe Kolleginnen,

nun liegt sie vor, **die Anpassung des Frauenförderplans 2017-2023** für die allgemeinbildenden Schulen Berlins und für unsere Region Charlottenburg-Wilmersdorf. Alle zwei Jahre soll es bis 2023 eine Anpassung geben. Dieser gesetzliche Auftrag leitet sich aus §4 des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes ab. Die Behörde muss mit diesen **Richtlinien für die berufliche Gleichstellung** regelmäßig erfassen, wie hoch der Frauenanteil ist. Wenn strukturelle Benachteiligungen erkennbar werden, sind die Senatsbildungsverwaltung und die Schulaufsichten gefordert, **Maßnahmen** zu entwickeln und anzuwenden, um die Gleichstellungsverpflichtung entsprechend §4 (2) Landesgleichstellungsgesetz zu fördern.

Die vorliegende **Datenerhebung** bezieht sich auf den **Zeitraum vom 01.03.2017 bis zum 01.11.2018**. Damit sind die Daten zum Zeitpunkt meiner Beteiligung elf Monate alt. Die Anpassung selbst hätte zum 01.08.2019 fertig gestellt sein müssen. Unsere Referatsleiterin in Charlottenburg-Wilmersdorf hat sich leider von allen Regionen mit der Datenerhebung und der Vereinbarung der Zielvorgaben am Längsten Zeit gelassen. Einen besonderen Grund für diese regionale Verzögerung kann ich nicht erkennen. Die vorgelegten Zahlen sind selbst in der nun vorliegenden Endversion noch widersprüchlich¹ und unvollständig².

¹ Als Beispiel dafür verweise ich auf die Widersprüche bei der Tabelle **2.1 Lehrkräfte und Leitungspositionen/ Funktionsstellen** und **2.1.2 Beschäftigungsumfang**. Die Gesamtzahl der Beschäftigten ist in beiden Tabellen in etwa gleich, allerdings nicht der Anteil der Männer und Frauen.

² Für das weitere pädagogische Personal gibt es keine regionale Erfassung der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Bei dem nicht-pädagogischen Personal fehlen die Verwaltungsleitungen.

Was sagen uns nun die neuen Daten über die Gleichstellung von Frauen und Männern in Charlottenburg-Wilmersdorf?

Elternzeit: Etwas mehr Männer als 2017 – weiterhin erheblich mehr Frauen

Laut aktueller Tabelle **2.4 Elternzeit** haben sich insgesamt **89 Kolleginnen und Kollegen** in Charlottenburg Wilmersdorf im Erhebungszeitraum dafür entschieden, Elternzeit zu nehmen: **76 Frauen** und **13 Männer**. Der Anteil der Frauen in Elternzeit beträgt **85 Prozent**, der der Männer **15 Prozent**. Insgesamt sind 27 Prozent des pädagogischen und nicht pädagogischen Personals männlich (912 Männer von insgesamt 3343 Beschäftigten)³. Die Gesamtzahl der Kolleginnen und Kollegen in Elternzeit der vorangehenden Datenerhebung aus 2017 war deutlich höher: 186 Personen waren es insgesamt zum Stichtag 2017, davon 176 Frauen und 10 Männer. Die aktuell vorgelegten Zahlen zur Elternzeit sind deswegen aus meiner Sicht nicht stimmig. Es ist fraglich, ob die Steigerung des Männeranteils von 5 Prozent 2017 auf 15 Prozent 2019 wirklich eingetreten ist. Falls ja, ist das eine erfreuliche Entwicklung vor dem Hintergrund, dass sich die Gesamtzahl der Kolleginnen und Kollegen in Elternzeit bei dieser Bestandsaufnahme der Behörde halbiert hat und dass nach wie vor erheblich mehr Frauen in Elternzeit gehen.

Teilzeit bei Lehrkräften: Weiterhin erheblich mehr Frauen

Die Tabelle **2.1.2 Beschäftigtenumfang** gibt dazu Auskunft. Umgerechnet in Prozentzahlen sieht das Verhältnis so aus: 120 der insgesamt 712 Männer, also 17 Prozent der Lehrer (2017: 18%) entschieden sich für eine Teilzeitbeschäftigung. Bei den Frauen waren es 802 Kolleginnen von insgesamt 2133 Lehrerinnen⁴. Das sind 38 Prozent (2017: 39%). Es entscheiden sich demnach weiterhin mehr Lehrerinnen für einen reduzierten Beschäftigungsumfang und entsprechend verringertes Einkommen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Maßnahmen, die für diesen äußerst wichtigen Bereich von der Behörde festgelegt worden sind, finden sich im **Maßnahmenkatalog** unter **5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf**. Es geht dort um familienfreundliche Arbeitszeitregelungen. Neu ist hier die **berlinweite Maßnahme für die Quereinsteigenden**. Die Beschäftigten haben nach meinen Erfahrungen großes Interesse an den Maßnahmen zu **5.2 Teilzeitbeschäftigung**.

Teilzeitgerechtigkeit: Gesamtkonferenzbeschlüsse

Trotz mehrfacher Nachfragen bei der Dienststellenleiterin und einer unbeantworteten Beanstandung im April 2019 habe ich leider keine Auskunft dazu erhalten, ob alle Schulen in Charlottenburg-Wilmersdorf im Schuljahr 2018/2019 entsprechend des Maßnahmenkatalogs im Frauenförderplan ihre Gesamtkonferenzbeschlüsse aktualisiert haben. Es ist nicht klar, inwieweit die Schulaufsicht davon Kenntnis hat und was sie gegebenenfalls unternommen hat. Seit Jahren beobachte ich hier einen sehr schleppenden Gang der Dinge und mahne stetig an, dass die Gesamtkonferenzbeschlüsse von der Schulaufsicht eingefordert und geprüft werden. Aus meiner Sicht ist der Handlungsbedarf an den Gymnasien besonders groß.

³ 2846 Lehrkräfte, 425 Erzieherinnen und Erzieher, 72 Personen nichtpädagogisches Personal laut aktueller Anpassung Frauenförderplan.

⁴ Meine Auswertung bezieht sich auf die mir am 21.10.2019 von SenBJF zugeschnittene Version des Frauenförderplans.

Der Frauenanteil bei Funktionsstellen in Charlottenburg-Wilmersdorf:

Weiterhin weniger Frauen in Funktionsstellen als Männer

In der gesamten Region verteilen sich bei den Lehrkräften die 227 besetzten Funktionsstellen auf 107 Männer (insgesamt 819 Lehrer) und 120 Frauen (insgesamt 2023 Lehrerinnen)⁵. **Jeder 8. Mann und ungefähr jede 17. Frau haben eine Funktionsstelle.** Das ergibt meine Auswertung der Daten der Tabelle **2.1.1 Schularten und Funktionsstellen (Stichtag 01.11.2018)**.

In Leitungsstellen gibt es **keine Unterrepräsentanzen** an den **Grundschulen**, den **Förderzentren**, den beiden **Schulen des Zweiten Bildungswegs**, die **Quote von 50 Prozent ist erreicht**. Allerdings sind an den Grundschulen 33 Prozent aller stellvertretenden Schulleitungen männlich (8 von 24). Der Anteil der Männer bei den an der Grundschule beschäftigten Lehrkräften liegt jedoch nur bei 17 Prozent (163 Männer von insgesamt 938 Lehrkräften an Grundschulen). **Die Männer an Grundschulen haben demnach überproportional häufig eine Funktionsstelle.**

Sekundarschulen: Bescheidene Ziele erreicht

Für die Fachbereichsleitungsstellen ist das Ziel für die Anpassung 2019, 40 Prozent, erfreulicherweise erreicht worden, 50 Prozent werden bis 2021 angestrebt. Das Ziel, 30 Prozent Frauenanteil für die stellvertretende Schulleitung an diesem Schultyp, ist ebenfalls erreicht. 30 Prozent können allerdings kein dauerhaftes Ziel sein. Berlinweit liegt der Frauenanteil bei stellvertretenden Schulleitungen bei 50,5 Prozent und bei den Fachbereichsleitungsstellen bei 61,9 Prozent.

Gymnasien:

Alarmstufe rot!

Der Frauenanteil ist bei allen Funktionsstellen an den Gymnasien in Charlottenburg – Wilmersdorf rückläufig!

Alle Ziele wurden verfehlt! Wir sind deutlich unter dem Berliner Schnitt!

Es ist offensichtlich und sehr unerfreulich, Frauen kommen bei den Funktionsstellen an **Gymnasien** nicht zum Zug. Bei allen Leitungsstellen an diesem Schultyp ist der Anteil der Frauen zurückgegangen. Die Quote von 50 Prozent Frauenanteil gibt es nur bei den Fachleitungen. Besorgniserregend ist die Situation bei **stellvertretenden Schulleitungen, 2015 lag der Frauenanteil bei 40 Prozent, 2017 bei 30 Prozent und 2019 bei 12,5 Prozent**. Auf diesen Abwärtstrend habe ich in den vergangenen Jahren immer wieder aufmerksam gemacht. Jetzt ist zu klären, ob die Schulaufsicht ein regionales Konzept zur Frauenförderung an Gymnasien entwickeln wird. Die negative Entwicklung von 2015-2019 konnte durch die bisherigen Maßnahmen im Frauenförderplan nicht gestoppt werden. Unabhängig von der Anwendung und Wirksamkeit der Maßnahmen ist das behördliche Vorgehen insofern zu kritisieren, als in mehreren Fällen Funktionsstellen an unseren **Gymnasien** durch **amtsgleiche Umsetzungen von Männern aus anderen Regionen besetzt** wurden. Die regionalen Zielvorgaben wurden schlichtweg ignoriert. **Frauen hatten in diesen Fällen keine Chance**. Ich habe das mehrfach beanstandet. Sanktionen sieht das Landesgleichstellungsgesetz allerdings nicht vor. Meine tabellarische Auswertung der Daten zu den Funktionsstellen, den Unterrepräsentanzen, den Quoten und Zielen für den Zeitraum 2015-2019 finden Sie am Ende meiner Stellungnahme.

⁵ Die Tabelle der Behörde **2.1 Lehrkräfte und Leitungspositionen/Funktionsstellen** weist andere Zahlen auf für die Anzahl der Männer und die Anzahl der Frauen als die Tabelle **2.1.2 Beschäftigungsumfang**.

Dienstliche Beurteilungen – wie werden die Frauen in Charlottenburg-Wilmersdorf beurteilt?

Frauen erhalten weniger häufig die Bestnote

Die von der Behörde erhobenen Daten unter **2.1.6 Dienstliche Beurteilungen für Lehrkräfte (01.11.2016 bis 31.10.2018)** habe ich umgerechnet auf den Frauenanteil mit Bestnote. Meine tabellarische Auswertung der Daten dazu findet sich am Ende meiner Stellungnahme.

Ich komme zu folgenden Ergebnissen:

1. **Frauen mit einer Teilzeitbeschäftigung** werden in etwa gleich häufig mit *sehr gut* bewertet wie ihre Vollzeitkolleginnen. 2017 waren die Frauen mit einer Teilzeitbeschäftigung im Nachteil.
2. **51 Prozent der beurteilten Frauen mit einer Vollzeitbeschäftigung und 69 Prozent der beurteilten Männer mit Vollzeitbeschäftigung** erhielten die **Note sehr gut**, nämlich 49 von 96 Frauen und 33 von 48 Männern. Hier ist eine **Verschlechterung für die Frauen um 18 Prozentpunkte** im Vergleich zu den Vorjahren zu beobachten. Im Jahr 2017 lag der Anteil der mit *sehr gut* beurteilten Männer bei 36 Prozent und der der Frauen bei 59 Prozent!
3. **Die Wahrscheinlichkeit, mit sehr gut bewertet zu werden, ist bei den Anlassbeurteilungen für Frauen 16 Prozentpunkte geringer** als für Männer. Der Anteil der mit der Note *sehr gut* beurteilten **Frauen beträgt 58 Prozent** (52 von insgesamt 90 Frauen). Der Anteil der mit Bestnote bewerteten **Männer beträgt 74 Prozent** (23 von insgesamt 31 Männern). Bei der Erhebung 2017 erhielten 61 Prozent der beurteilten Frauen die Bestnote und 49 Prozent der beurteilten Männer.

Die dienstliche Beurteilung ist das Hauptentscheidungskriterium bei Stellenbesetzungen. Männer haben größere Chancen mit „sehr gut“ bewertet zu werden. Diese Unterschiede bei der Bewertung bedeuten einen dringenden Handlungsbedarf für die Behörde. Da mir die Zahlen zu spät und ohne Auswertung durch die Dienststelle zur Beteiligung vorgelegt worden sind, haben die Verantwortlichen es versäumt, hier regionale Maßnahmen für die aktuelle Anpassung zu entwickeln. Es muss analysiert werden, warum Frauen in Charlottenburg-Wilmersdorf schlechter beurteilt werden. Welche Schritte wird die Schulaufsicht konkret unternehmen, um die Gleichstellung bei den dienstlichen Beurteilungen zu fördern?

Frauen müssen sichtbar sein - geschlechtergerechter Sprachgebrauch

Eine wichtige Maßnahme des Frauenförderplans ist die Anwendung einer **geschlechterbewussten Sprache**, mündlich wie schriftlich. Es mag für die eine oder andere gewöhnungsbedürftig sein. Jedoch nur wenn wir konsequent den geschlechtergerechten Sprachgebrauch anwenden, wird sich dieser etablieren und Frauen werden auch in der Sprache sichtbar.

In einigen von mir hier angesprochenen Bereichen muss täglich mehrfach, oft mühsam, die Gleichstellung eingefordert und gefördert werden, bei der Arbeitszeitgestaltung, bei den Gesamtkonferenzbeschlüssen, bei den Funktionsstellen, bei den dienstlichen Beurteilungen, beim Sprachgebrauch. Bisher ist es immer noch sträflicher, falsch zu parken, als gegen die Gleichstellungsverpflichtung zu verstoßen. **Ohne Sanktionen bleiben überholte Strukturen und Diskriminierungen leider bestehen.** Ein weiteres Mal lässt sich beobachten, dass der Frauenförderplan von den Verantwortlichen sehr nachlässig - im Sinne einer lästigen Pflicht- behandelt wird.

Das **Erreichen der Zielvorgaben** und die **Umsetzung des Maßnahmenkatalogs sind gerade für uns Frauen in Charlottenburg-Wilmersdorf ein wichtiger Meilenstein in Sachen Gleichstellung.** Nutzen Sie die Instrumente **des berlinweiten und des regionalen Frauenförderplans, fordern Sie Ihre Rechte immer wieder ein!**

Ich unterstütze Sie gerne.

Sabine Pregizer

**Tabelle der Frauenvertreterin zu
Unterrepräsentanzen - nicht erreichten Zielvorgaben und Rückläufigkeit Stand: 01.11.2018
Anteil der Frauen in Prozent in Charlottenburg-Wilmersdorf⁶**

| | | Stand 2015 | Ziel 2017 | Stand 2017 Zielvorgabe nicht erreicht | Rückläufigkeit 2017 in Prozentpunkten | Ziel bis zur Anpassung 2019 | Stand Anpassung 01.11.2018 Zielvorgabe nicht erreicht | Rückläufigkeit und Steigerung 01.11.2018 in Prozentpunkten | berlinweiter Anteil Stand 2019 FFPL 2017-2023, S. 12 | Ziel 2021 regional |
|------------|--------|------------|-----------|--|--|-----------------------------|--|---|---|--------------------|
| Gym | SL | 45% | 50% | 33% | -12 | 45% | 30% | -3 | 45,3% | 36% |
| | SSL | 40% | 50% | 30% | -10 | 50% | 12,5% | -17,5 | 43,8% | 30% |
| | Koord. | 50% | -- | 45% | -5 | 50% | 36% | -9 | 54,6% | 45% |
| | FBL | 66% | -- | 56% | -- | -- | 47% | -9 | 56,7% | 50% |
| | FL | 47% | 40% | 53% | -- | -- | 50% | -3 | 56,8% | -- |
| ISS | SSL | 33% | 50% | 14% | -19 | 30% | 29% | +25 | 50,5% | 43% |
| | FBL | 40% | 50% | 14% | -26 | 40% | 44% | +30 | 61,9% | 50% |

Auswertung der Frauenvertreterin zu der Notenverteilung in Charlottenburg-Wilmersdorf bei allen Beurteilungen -Anlass und Regel-⁷

Vollzeit: 96 Frauen

Vollzeit: 48 Männer

Teilzeit: 45 Frauen⁸

| Note | Anzahl der Frauen | Frauen | Note | Anzahl der Männer | Männer | Note | Anzahl der Frauen | Frauen |
|------|-------------------|--------|------|-------------------|--------|------|-------------------|--------|
| 1 | 49 | 51% | 1 | 33 | 69% | 1 | 22 | 49% |
| 1-2 | 16 | 17% | 1-2 | 6 | 13% | 1-2 | 7 | 16% |
| 2 | 29 | 30% | 2 | 8 | 17% | 2 | 16 | 36% |
| 2-3 | 1 | 1% | 2-3 | 0 | -- | 2-3 | -- | -- |
| 3 | 1 | 1% | 3 | 0 | -- | 3 | -- | -- |
| | | | 4-5 | 1 | 2% | | | |

Auswertung der Frauenvertreterin zu der Notenverteilung bei Anlassbeurteilungen

Frauen: 90

Männer: 31

| Note | Anzahl der Frauen | Frauen | Note | Anzahl der Männer | Männer |
|------|-------------------|--------|------|-------------------|--------|
| 1 | 52 | 58% | 1 | 23 | 74% |
| 1-2 | 13 | 14% | 1-2 | 6 | 19% |
| 2 | 24 | 27% | 2 | 2 | 6% |
| 2-3 | 1 | 1% | 2-3 | -- | -- |

⁶ Die Frauenvertreterin wertet hier die Tabelle **2.1 Lehrkräfte und Leitungspositionen/ Funktionsstellen**, S. 15 und **IV. Zielvorgaben (regional)**, S. 24 aus sowie Tabelle **1.1.1 Beschäftigtenstruktur und Beschäftigtenumfang**, S. 7.

⁷ Die Frauenvertreterin wertet die Daten der Tabelle **2.1.5 Dienstliche Beurteilungen für Lehrkräfte (01.11.2016 - 31.10.2018)**, S. 21 aus.

⁸ Es sind nur vier teilzeitbeschäftigte Männer beurteilt worden. Eine Auswertung wäre nicht aussagekräftig.

VIII. Abkürzungsverzeichnis

| | |
|--------------------------|---|
| Abs. | Absatz |
| AbtL oder Abt.Itg. | Abteilungsleitung |
| AGM | Ausschuss für Gesundheitsmanagement |
| Ang. | Angestellte/-r |
| ASA | Ausschuss für Arbeitsschutz |
| BEM | Betriebliches Eingliederungsmanagement |
| DV | Dienstvereinbarung |
| DV mpA | Dienstvereinbarung mittelbare pädagogische Arbeit |
| FBL | Fachbereichsleitung |
| FFPI | Frauenförderplan |
| FL | Fachleitung |
| FV | Frauenvertreterin |
| GemS | Gemeinschaftsschule |
| GFV | Gesamtfrauenvertreterin |
| GGO | Gemeinsame Geschäftsordnung |
| GK oder GeKo | Gesamtkonferenz |
| GPR | Gesamtpersonalrat |
| GSbV | Gesamtschwerbehindertenvertretung |
| ISS | Integrierte Sekundarschule |
| Koord. | Koordination |
| L oder Ltg. | Leitung |
| LGG | Landesgleichstellungsgesetz |
| LISUM | Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg |
| LK | Lehrkräfte |
| LtgV | Leitungsververtretung |
| m | männlich |
| n | Anzahl |
| pädag. | pädagogisch |
| PäKo | Pädagogische Koordination |
| PKB | Personalkostenbudgetierung |
| PR | Personalrat |
| RefL oder Ref.-Leitungen | Referatsleitung |
| SbV | Schwerbehindertenvertretung |
| Schule sF | Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt |
| SchulG | Schulgesetz |
| SJ | Schuljahr |
| SL | Schulleitung |
| SLV oder stellv.SL | stellvertretende Schulleitung |
| sonderpäd. | sonderpädagogisch |
| Tarifb. | Tarifbeschäftigte/-r |
| TZ | Teilzeit |
| VV | Verwaltungsvorschrift |
| VZ | Vollzeit |
| w | weiblich |
| zbS | Zentral verwaltete und berufliche Schulen |
| ZBW | Zweiter Bildungsweg |

IX. Anlagen



FRAUENFÖRDERPLAN 2017 – 2023

Anpassung 2019

Sie finden ihn:

www.berlin.de/sen/bjf/go/frauenfoerderung

Anlage 2:

Fragebogen zum Umgang mit dem berlinweiten und regionalen Frauenförderplan

Bitte bis zum _____ zurück an die Schulaufsicht zur Auswertung.

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Schulnummer: _____

1) Der Frauenförderplan wurde allen Beschäftigten inhaltlich bekannt gemacht:

| | |
|----------------------------------|--|
| auf der Schulkonferenz am | |
| auf der Gesamtkonferenz am | |

2) Darüber hinaus ist er allen Beschäftigten jederzeit zur Einsicht an folgenden Orten zugänglich:

| | |
|--|--|
| | |
| | |
| | |

3) In welche für eine Führungstätigkeit qualifizierenden Aufgaben wurden Kolleginnen in den letzten zwei Jahren innerhalb der Schule einbezogen?

| | |
|--|--|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

4) In welcher Form wird bisher auf Qualifizierungswünsche weiblicher Beschäftigter eingegangen? (Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachnennungen möglich)

| | |
|--|--|
| in jährlichen Personalentwicklungsgesprächen | |
| durch Hinweise auf entsprechende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen | |
| Sonstiges: | |
| | |

Der Frauenförderplan sieht als verbindliche Maßnahme vor, dass die gemäß § 79 Abs. 3 Satz 1 Nr. 9 SchulG von der Gesamtkonferenz zu beschließenden Grundsätze unter dem Blickwinkel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie festzulegen sind.

Diese Gesamtkonferenz findet am statt.

Das Protokoll mit den von der GK verabschiedeten Grundsätzen wird unmittelbar danach an die Schulaufsicht und die FV übermittelt.

Unterschrift _____ (SL)

Ort / Datum: _____

Anlage 3:

Abfrage des Informationswunsches bei Beurlaubung bzw. Mutterschutz / Elternzeit

- für die Schulleitungen -

Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen sowie an außerschulischen und betrieblichen Veranstaltungen ist für die Kolleginnen und Kollegen der Berliner Schule eine Selbstverständlichkeit, sowohl im Rahmen ihrer dienstlichen Verpflichtungen als auch im beruflichen Selbstbild. Darüber hinaus ist die gezielte Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen ein bedeutendes Instrument zur Personalentwicklung, was nicht zuletzt auch mit Blick auf die Förderung von Frauen im Beruf von Wichtigkeit ist.

Dieser Merkbogen ist von Kolleginnen und Kollegen auszufüllen, sobald sie in Mutterschutz sind bzw. Elternzeit bewilligt bekommen oder beurlaubt werden (auch Sabbatical). Er verbleibt in der Hand der Schulleitung und stellt eine verbindliche Grundlage des Informationsflusses zwischen beiden Seiten dar.

| | |
|---|----------------|
| Name der Kollegin/des Kollegen: | |
| Prognostizierte Dauer der Abwesenheit: | bis ca. |

Sehr geehrte Schulleiterin, sehr geehrter Schulleiter,
für die Dauer meiner Abwesenheit wünsche ich: *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

- 1) über Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen informiert zu werden.
 ja, ab sofort, bzw. ab _____ *(bitte gewünschten Termin vermerken)*
 nein

- 2) über schulische Veranstaltungen informiert bzw. dazu eingeladen zu werden.
 ja, ab sofort, bzw. ab _____ *(bitte gewünschten Termin vermerken)*
 nein

- 3) über Stellenausschreibungen informiert zu werden.
 ja, ab sofort, bzw. ab _____ *(bitte gewünschten Termin vermerken)*
 nein

Eine Kontaktaufnahme wird bevorzugt über:

Telefon
(Nummer: _____)

Brief E-Mail
(Adresse: _____)

Unterschrift

Datum

Anlage 4:

Gesundheitsquote (GQ) für 2017 nach Schularten, [Stand April 2018](#)

| Schulart | Quote | GQ 2017 gesamt in % | GQ 2017 w in % | GQ 2017 m in % |
|--|-------|------------------------|-------------------|-------------------|
| Grundschulen | | 90,6 | 90,2 | 92,6 |
| Gymnasien | | 93,8 | 93,0 | 95,2 |
| ISS, Gemeinschaftsschulen | | 91,7 | 91,2 | 92,7 |
| Schulen mit sonderpäd. Förderschwerpunkt | | 90,4 | 90,1 | 91,7 |
| allgemeinbildende Schulen insgesamt | | 91,5 | 90,9 | 93,4 |
| zentral verwaltete und berufliche Schulen | | 92,6 | 91,8 | 93,7 |
| alle Schulen | | 91,8 | 91,3 | 93,2 |

Quelle: Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen

Gesundheitsquote (GQ) für 2016 nach Schularten, [Stand April 2017](#)

| Schulart | Quote | GQ 2016 gesamt in % | GQ 2016 w in % | GQ 2016 m in % |
|--|-------|------------------------|-------------------|-------------------|
| Grundschulen | | 90,4 | 90,1 | 92,1 |
| Gymnasien | | 93,7 | 93,0 | 95,1 |
| ISS, Gemeinschaftsschulen | | 91,6 | 91,2 | 92,5 |
| Schulen mit sonderpäd. Förderschwerpunkt | | 90,3 | 90,1 | 91,0 |
| allgemeinbildende Schulen insgesamt | | 91,5 | 91,1 | 92,7 |
| zentral verwaltete und berufliche Schulen | | 92,2 | 91,3 | 93,7 |
| alle Schulen | | 91,6 | 91,1 | 92,9 |

Quelle: Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen

Die Gesundheitsquote 2018 ist erfreulicherweise im Vergleich zu 2017 bezogen auf alle Schulen insgesamt wieder um 0,3 % gestiegen. Im Jahr 2018 weisen nunmehr die Gymnasien gefolgt von den zentral verwalteten und beruflichen Schulen die höchste Gesundheitsquote auf. Weiterhin liegt die Gesundheitsquote der Männer bei allen Schularten leicht über der Quote der Frauen.

Senatsverwaltung
für Bildung, Jugend
und Familie



Bernhard-Weiß-Straße 6
10178 Berlin
Telefon (030) 90227-5050
www.berlin.de/sen/bjf
post@senbjf.berlin.de