



# FRAUENFÖRDERPLAN 2017 – 2023

---

Anpassung 2019 – Region Treptow-Köpenick

# 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](http://www.berlin.de/sen/bildung)

## **Redaktion**

Heike Körnig  
Telefon 030 90227 5605  
E-Mail: [heike.koernig@senbjf.berlin.de](mailto: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
<b>I. Überblick</b>	5
1. Einleitung	5
2. Rechtsgrundlage und Geltungsbereich/-dauer	5
3. Ziel	5
4. Verantwortliche	6
<b>II. Evaluation</b>	6
<b>III. Bestandsaufnahme</b>	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
<b>IV. Zielvorgaben (regional)</b>	24
<b>V. Maßnahmen zur Zielerreichung (Maßnahmenkatalog)</b>	25
1. Berlinweite Maßnahmen	25
2. Regionale Maßnahmen	25
<b>VI. Stellungnahme der Gesamtfrauenvertreterin</b>	33
<b>VII. Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin</b>	35
<b>VIII. Abkürzungsverzeichnis</b>	36
<b>IX. Anlagen</b>	37

# **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 <sup>1</sup>	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
<b>Lehrkräfte gesamt</b>	<b>33.881</b>	<b>24.241</b>	<b>71,5</b>	<b>9.790</b>	<b>7.819</b>	<b>79,9</b>	<b>2.762</b>	<b>2.296</b>	<b>83,1</b>
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 <sup>1</sup>	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
<b>Lehrkräfte gesamt</b>	<b>12.871</b>	<b>10.696</b>	<b>83,1</b>	<b>8.058</b>	<b>5.286</b>	<b>65,6</b>	<b>6.079</b>	<b>3.837</b>	<b>63,1</b>
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 <sup>1</sup>	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
<b>Lehrkräfte gesamt</b>	<b>1.841</b>	<b>1.473</b>	<b>80,0</b>	<b>4.749</b>	<b>2.766</b>	<b>58,2</b>	<b>283</b>	<b>183</b>	<b>64,7</b>

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

<sup>1</sup>Pädagogische Koordination, Abteilungs-, Ausbildungsbereichs-, Stufenleiter/in





### 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	-
<b>gesamt</b>		<b>2</b>	<b>6</b>	<b>75</b>

## 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	90,0	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
<b>insgesamt</b>	<b>1.554</b>	<b>1.260</b>	<b>81,1</b>	<b>649</b>	<b>631</b>	<b>97,20</b>

### 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
<b>insgesamt</b>	<b>360</b>	<b>1.268</b>	<b>18,9</b>	<b>81,1</b>

## 1.4 Bewerbungs- und Besetzungstatistik

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
	<b>gesamt</b>	<b>45</b>	<b>136</b>	<b>75</b>	<b>42</b>	<b>124</b>	<b>75</b>	<b>38</b>	<b>115</b>	<b>75</b>	<b>29</b>	<b>108</b>	<b>79</b>
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			
	<b>gesamt</b>	<b>6</b>	<b>23</b>	<b>79</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>78</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>77</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>59</b>
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. <sup>1</sup>	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
	<b>gesamt</b>	<b>182</b>	<b>178</b>	<b>49</b>	<b>102</b>	<b>106</b>	<b>51</b>	<b>96</b>	<b>102</b>	<b>52</b>	<b>104</b>	<b>101</b>	<b>49</b>
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. <sup>1</sup>	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
	<b>gesamt</b>	<b>121</b>	<b>147</b>	<b>55</b>	<b>86</b>	<b>132</b>	<b>61</b>	<b>85</b>	<b>131</b>	<b>61</b>	<b>106</b>	<b>202</b>	<b>66</b>
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. <sup>1</sup>	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
	<b>gesamt</b>	<b>138</b>	<b>124</b>	<b>47</b>	<b>116</b>	<b>108</b>	<b>48</b>	<b>116</b>	<b>107</b>	<b>48</b>	<b>83</b>	<b>107</b>	<b>56</b>
Zweiter Bil- dungsweg	SL		1	100		1	100		1	100		1	100
	SLV										1		
	Koord. <sup>1</sup>	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
	<b>gesamt</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>62</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>71</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>71</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>71</b>
<b>alle Schularten</b>	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. <sup>1</sup>	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
	<b>gesamt</b>	<b>497</b>	<b>616</b>	<b>55</b>	<b>354</b>	<b>496</b>	<b>58</b>	<b>343</b>	<b>480</b>	<b>58</b>	<b>338</b>	<b>543</b>	<b>62</b>

<sup>1</sup>Pädagogische 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%
<b>Grundschule</b>	Schulleitung	24	8	16	66,7
	Vertretung	23	2	21	91,3
	weitere LK	0			
insgesamt		47	10	37	
<b>Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt</b>	Funktionsstelle	Anzahl (IST)	m	w	w%
	Schulleitung	2	1	1	50,0
	Vertretung	3	2	1	33,3
	weitere LK	0			
insgesamt		5	3	2	
<b>Gymnasium</b>	Funktionsstelle	Anzahl (IST)	m	w	w%
	Schulleitung	6	4	2	33,3
	Vertretung	6	5	1	16,7
	Koordination <sup>1</sup>	6	4	2	33,3
	Fachbereichsleitung	18	4	14	77,8
	Fachleitung	36	13	23	63,9
	weitere LK	0			
insgesamt		72	30	42	
<b>Integrierte Sekundar- schule</b>	Funktionsstelle	Anzahl (IST)	m	w	w%
	Schulleitung	8	5	3	37,5
	Vertretung	9	4	5	55,6
	Koordination <sup>1</sup>	17	4	13	76,4
	Fachbereichsleitung	14	4	10	71,4
	Fachleitung	22	8	14	63,6
	weitere LK	0			
insgesamt		70	25	45	
<b>Zweiter Bildungsweg</b>	Funktionsstelle	Anzahl (IST)	m	w	w%
	Schulleitung	1	1	1	100,0
	Vertretung	1	1	0	0,0
	Koordination <sup>1</sup>	1	0	1	100,0
	Fachbereichsleitung	3	1	2	66,7
	Fachleitung	4	1	3	75,0
insgesamt		10	4	7	

<sup>1</sup>Pädagogische Koordination, Abteilungs-, Ausbildungsbereichs-, Stufenleiter/in

## 2.1.2 Beschäftigtenumfang

Stichtag: 01.11.2018

	<b>m</b>	<b>m%</b>	<b>w</b>	<b>w%</b>
Vollzeit	328	27,00	887	73,00
Teilzeit	79	17,52	372	82,48
Beurlaubung	26	16,46	132	83,54
<b>insgesamt</b>	<b>433</b>		<b>1391</b>	



## 2.1.3 Kommissarische Stellenbesetzungen

Schulart	Funktionsstellen	m	w	w %
<b>Grundschule</b>	Schulleitung, kommissarisch	1	2	66,7
	Vertretung, kommissarisch	1	3	75,0
	insgesamt	2	5	71,4
<b>Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt</b>	Schulleitung, kommissarisch	0	0	
	Vertretung, kommissarisch	0	0	
	insgesamt	0	0	
<b>Gymnasium</b>	Schulleitung, kommissarisch	0	0	
	Vertretung, kommissarisch	0	0	
	Koordination <sup>1</sup> , kommissarisch	0	0	
	Fachbereichsleitung, kommissarisch	0	0	
	Fachleitung, kommissarisch	0	0	
	insgesamt	0	0	
<b>Integrierte Sekundarschule</b>	Schulleitung, kommissarisch	0	0	
	Vertretung, kommissarisch	1	0	0
	Koordination <sup>1</sup> , kommissarisch	0	0	
	Fachbereichsleitung, kommissarisch	0	0	
	Fachleitung, kommissarisch	0	0	
	insgesamt	1	0	0
<b>Zweiter Bildungsweg</b>	Schulleitung, kommissarisch	0	0	
	Vertretung, kommissarisch	0	0	
	Koordination <sup>1</sup> , kommissarisch	0	0	
	Fachbereichsleitung, kommissarisch	0	0	
	Fachleitung, kommissarisch	0	0	
	insgesamt	0	0	
<b>Kommissarische Leitung insgesamt</b>		<b>3</b>	<b>5</b>	<b>62,5</b>

<sup>1</sup>Pädagogische Koordination, Abteilungs-, Ausbildungsbereichs-, Stufenleiter/in

## 2.1.4 Bewerbungen und Besetzungen

Bewerbungsstatistik für Beförderungssämter (01.03.2017 - 28.02.2019) - Region 09

Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungsvorschlag			Besetzung der Stelle		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	SL	2	3	60,0	2	3	60,0	2	3	60,0
	SLV	2	3	60,0	2	3	60,0	2	3	60,0
	gesamt	4	6	60,0	4	6	60,0	4	6	60,0
Schule mit sonderpäd. Förderschwer- punkt	SL		2	100		2	100		2	100
	SLV		1	100		1	100		1	100
	FL									
	gesamt		3	100		3	100		3	100
Gymnasium	SL									
	SLV	1			1			1		
	Koord. <sup>1</sup>	1	2	66,7	1	2	66,6	1	2	66,6
	FL	1	3	75,0	1	3	75,0	1	3	75,0
	FBL	1			1			1		
	gesamt	4	5	55,5	4	5	55,5	4	5	55,5
Integrierte Sekundarschule	SL		2	100		2	100		2	100
	SLV									
	Koord. <sup>1</sup>		1	100		1	100		1	100
	FL	1	3	75	1	3	75	1	3	75
	FBL		3	100		3	100		3	100
	gesamt	1	9	90	1	9	90	1	9	90
Zweiter Bil- dungsweg	SL									
	SLV									
	Koord. <sup>1</sup>	1	1	50	1	1	50	1	1	50
	FL									
	FBL									
	gesamt	1	1	50	1	1	50	1	1	50
<b>alle Schulen</b>	SL	2	7	77,8	2	7	77,8	2	7	77,8
	SLV	3	4	57,1	3	4	57,1	3	4	57,1
	Koord. <sup>1</sup>	2	4	66,7	2	4	66,7	2	4	66,7
	FL	2	6	75,0	2	6	75,0	2	6	75,0
	FBL	1	3	75,0	1	3	75,0	1	3	75,0
	<b>gesamt</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>70,6</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>70,6</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>70,6</b>

<sup>1</sup>Pädagogische 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	3	3
	Vertretung	0	1
<b>insgesamt</b>		<b>3</b>	<b>4</b>
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Schulleitung	0	0
	Vertretung	0	0
<b>insgesamt</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
Gymnasium	Schulleitung	0	0
	Vertretung	1	0
	Koordination <sup>1</sup>	3	0
	Fachbereichsleitung	0	0
	Fachleitung	0	1
<b>insgesamt</b>		<b>4</b>	<b>1</b>
Integrierte Sekundar- schule	Schulleitung	1	1
	Vertretung	0	0
	Koordination <sup>1</sup>	0	0
	Fachbereichsleitung	1	1
	Fachleitung	0	0
<b>insgesamt</b>		<b>2</b>	<b>2</b>
Zweiter Bildungsweg	Schulleitung	0	0
	Vertretung	0	0
	Koordination <sup>1</sup>	0	0
	Fachbereichsleitung	0	0
	Fachleitung	0	0
<b>insgesamt</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
<b>gesamt</b>		<b>9</b>	<b>7</b>

<sup>1</sup>Pädagogische 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	18	8	26	69,2	2	1	3	66,7
1-2	14	2	16	87,5	1		1	100
2	34	9	43	79,1	13	2	15	86,7
2-3	4	2	6	66,7	1		1	100
3	6	2	8	75,0	3		3	100
3-4								
4		1	1					
4-5								
5								
<b>insgesamt</b>	<b>76</b>	<b>24</b>	<b>100</b>	<b>76,0</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>87,0</b>

Note	Anlass				Regel			
	Frauen	Männer	insges.	% Frauen	Frauen	Männer	insges.	% Frauen
1	18	8	26	69,2	2	1	3	66,7
1-2	7	1	8	87,5	8	1	9	88,9
2	13	7	20	65,0	34	4	38	89,5
2-3	1		1	100	4	2	6	66,7
3	2	2	4	50,0	7		7	100
3-4								
4		1	1					
4-5								
5								
<b>insgesamt</b>	<b>41</b>	<b>19</b>	<b>60</b>	<b>68,3</b>	<b>55</b>	<b>8</b>	<b>63</b>	<b>87,3</b>

## 2.2 Weiteres pädagogisches Personal

### 2.2.1 Schularten und Beschäftigtengruppen

Erhebungszeitraum: 01.11.2018				
Schule	Beschäftigtengruppen	m	w	w%
Grundschule	Erzieher/in	60	316	84,0
	Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben	2	20	90,9
	Facherzieher/in für Integration	6	49	89,1
	Betreuer/in	0	0	
	Pädagogische Unterrichtshilfe / Pädagogische/r Mitarbeiter/in	0	0	
	Sozialarbeiter/in	0	0	
<b>insgesamt</b>		<b>68</b>	<b>385</b>	<b>85,0</b>
Schule	Beschäftigtengruppen	m	w	w%
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Erzieher/in	1	17	94,4
	Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben	0	1	100,0
	Facherzieher/in für Integration	1	2	66,7
	Betreuer/in	4	16	80,0
	Pädagogische Unterrichtshilfe / Pädagogische/r Mitarbeiter/in	2	24	92,3
	Sozialarbeiter/in	0	0	
<b>insgesamt</b>		<b>8</b>	<b>60</b>	<b>88,2</b>
Schule	Beschäftigtengruppen	m	w	w%
Integrierte Sekundarschule	Erzieher/in	6	43	87,8
	Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben	0	3	100,0
	Facherzieher/in für Integration	3	2	40,0
	Betreuer/in	0	0	
	Pädagogische Unterrichtshilfe / Pädagogische/r Mitarbeiter/in	0	0	
	Sozialarbeiter/in	1	0	
<b>insgesamt</b>		<b>10</b>	<b>48</b>	<b>82,8</b>
Schule	Beschäftigtengruppen	m	w	w%
Gymnasium	Erzieher/in	0	0	
	Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben	0	0	
	Facherzieher/in für Integration	0	0	
	Betreuer/in	0	0	
	Pädagogische Unterrichtshilfe / Pädagogische/r Mitarbeiter/in	0	0	
	Sozialarbeiter/in	0	0	
<b>insgesamt</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	

### 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	2	6	75
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben			
<b>insgesamt</b>		<b>2</b>	<b>6</b>	<b>75</b>

## 2.3 Nichtpädagogisches Personal

Stichtag: 01.11.2018

Schulart	Berufsgruppe	m		w	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Grundschule	Schulsekretär/in	0	0	7	19
	Tarifbeschäftigte/r (Verwaltungsleitung)	0	0	0	0
Gymnasium	Schulsekretär/in	0	0	4	6
	Tarifbeschäftigte/r (Verwaltungsleitung)	1	0	2	0
	Fremdsprachenassistent/in	0	0	0	0
Zweiter Bildungsweg	Schulsekretär/in	0	0	1	1
	Schulhausmeister/in	0	0	0	0
Integrierte Sekundarschule	Schulsekretär/in	0	0	4	11
	Tarifbeschäftigte/r (Verwaltungsleitung)	1	0	3	0
	Handwerks-, Industrie-, Meister/in	2	0	0	0
	Techn. Tarifbeschäftigte/r (IT)	1	0	0	0
	Schulhausmeister/in	0	0	0	0
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Schulsekretär/in	0	0	2	1
	Tarifbeschäftigte/r	0	0	0	0

## 2.4 Elternzeit

Stichtag: 01.11.2018

Frauen	Männer	gesamt
52	7	59

#### **IV. Zielvorgaben (regional)**

In der Region Treptow-Köpenick gelang es, im Zeitraum 2017 bis 2019 die Zahl der Bewerbungen von weiblichen Lehrkräften auf Funktionsstellen deutlich zu steigern, die Auswahlquote lag hier insgesamt deutlich über 50%.

Bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen unter 50% der besetzbaren Stellen im Teilbereich Oberschulen konnten zum Stichtag teilweise abgebaut werden. Im Bereich der Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt gelang der Abbau der Unterrepräsentanz vollständig. Sofern im neuen Anpassungszeitraum Stellen frei und besetzbar werden, wird auf die Gewinnung von geeigneten Frauen weiterhin ein verstärktes Augenmerk gelegt.



## 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 Treptow-Köpenick

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"> <li>• In einem ersten Schritt nehmen alle Referatsleitungen, Schulrätinnen und Schulräte teil.</li> <li>• In einem zweiten Schritt nehmen alle Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitungen innerhalb der Regionalverbände, ggf. getrennt nach Schularten teil.</li> <li>• Die Suche nach geeigneten Referentinnen und Referenten wird von der Senatsverwaltung in Zusammenarbeit mit den Frauenvertreterinnen und der Gesamtfrauenvertreterin vorgenommen.</li> </ul>	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
6. Die Ziele und Maßnahmen des FFPI werden auf Dienstbesprechungen mit den Schulleitungen sowie in den Gesamt- und ggf. den Schulkonferenzen der Schulen thematisiert.	Schulaufsicht Schulleitung Frauenvertreterin
7. 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 anschließend sämtliche Unterlagen.	Schulleitung Referatsleitungen

8. 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
9. Alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben haben bei der sprachlichen Gleichstellung eine besondere Vorbildfunktion.	alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben
10. Alle Schriftstücke (Korrespondenz, Bescheide, Erlasse, Verordnungen, Veröffentlichungen, Portale im Internet und Intranet) verwenden sowohl die weibliche als auch die männliche Form, sofern keine neutrale Formulierung gefunden wird. 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, Konferenzen ausdrücklich verwiesen.	alle
11. Gremien, Räumlichkeiten usw. sind geschlechtergerecht zu bezeichnen.	alle
12. 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
<b>2. Einstellungen</b>	
<b>Maßnahmen</b>	<b>verantwortlich</b>
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. Im Rahmen der Einstellungsgespräche werden alle Bewerberinnen und Bewerber auf die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung proaktiv hingewiesen.	Schulaufsicht Frauenvertreterin
4. Soweit möglich werden Bewerberinnen und Bewerber Angebote mit passenden regionalen Einsatzwünschen unterbreitet, im Vorfeld werden diese daher nach Möglichkeit erfragt.	Schulaufsicht
<b>3. Fort- und Weiterbildung</b>	
<b>Maßnahmen</b>	<b>verantwortlich</b>
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 Leitungskräfte zum Thema Gleichstellung, aktive Frauenförderung sowie geschlechtliche Vielfalt und deren diskriminierungsfreier Umgang damit.	Abteilungsleitung 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 neu im Amt befindliche Schulleitungen werden im Rahmen der Personalentwicklung gezielt Fortbildungsangebote unterbreitet. Ein Ordner mit Materialien für den Berufsstart wird erstellt.	Schulaufsicht Frauenvertreterin
8. Für das mittlere Führungskräfte-Management an Oberschulen (z.B. Fachleitungen, Fachbereichsleitungen) werden im Rahmen der regionalen Fortbildung gezielt Angebote unterbreitet und umgesetzt.	Regionale Fortbildung des RV 1 Frauenvertreterin
9. 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
10. Allen Erzieherinnen und Erziehern in der Tätigkeit der Fach-erzieherin/des Fach-erziehers 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 Fach-erzieherin und Fach-erzieher für Integration eine entsprechende Weiterbildung besuchen können.	Abteilung I und II
11. 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
12. Die Senatsverwaltung entwickelt bis zur nächsten Anpassung des FFPI 2021 die notwendigen rechtlichen und organisatorischen Grundlagen für die Weiterbildung/Qualifizierung des weiteren pädagogischen Personals.	Abteilung I und II
<b>4. Beruflicher Aufstieg</b>	
<b>4.1 Motivation</b>	<b>verantwortlich</b>
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 FFPI und weitere Themen des Landesgleichstellungsgesetzes wird auf Kontaktfrauentreffen, die ein bis zweimal im Jahr stattfinden, diskutiert. Für die Teilnahme wird ggf. Dienstbefreiung gewährt.	Frauenvertreterin
<b>4.2 Stellenausschreibung</b>	<b>verantwortlich</b>
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 geben.	Schulleitung Schulaufsicht
2. Vor der Vergabe von „Funktionen“ (nach VV Zuordnung) werden Frauen gezielt angesprochen und für die Übernahme von besonderen Aufgaben motiviert.	Schulleitung Schulaufsicht
3. Die Frauenvertreterin/die Gesamtfrauenvertreterin ist frühzeitig und umfänglich zu beteiligen.	Schulleitung Schulaufsicht
<b>4.3 Dienstliche Beurteilung</b>	<b>verantwortlich</b>
1. Da der dienstlichen Beurteilung für eine erfolgreiche Bewerbung eine entscheidende Bedeutung zukommt, werden die Ergebnisse der Beurteilungen geschlechtsdifferenziert 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. Bei der Erstellung dienstlicher Regelbeurteilungen werden bei der Eröffnung gezielt Hinweise zu persönlichen Kompetenzen gegeben, die gemäß Anforderungsprofil für ein Leitungsamt förderlich bzw. Voraussetzung sind oder unabdingbar für die weitere berufliche Entwicklung förderlich sind.	Schulleitung
4. Es finden Schulungen für die Beurteilenden statt, die sie in die Lage versetzen, diskriminierungsfreie Beurteilungen zu erstellen.	Abteilung I, II und IV Schulaufsicht
<b>4.4 Auswahlverfahren</b>	<b>verantwortlich</b>
1. Die Auswahlkommissionen sind möglichst geschlechtsparitätisch zu besetzen.	Schulaufsicht
2. Kenntnisse zu LGG, FFPI und die Anwendung gendergerechter Sprache sind Bestandteil des Bewerbungsgesprächs. Sie sind im Auswahlvermerk zu bewerten.	Schulleitung Schulaufsicht
3. Ein Feedbackgespräch ist allen Bewerberinnen und Bewerbern anzubieten.	Schulaufsicht

<b>5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>	
<b>5.1 Arbeitszeitregelungen</b>	<b>verantwortlich</b>
<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dienstbeginn und Dienstende in Abstimmung mit den Betreuungszeiten der Kindertageseinrichtungen und Pflegeeinrichtungen</li> <li>• einvernehmliche Pausenregelungen</li> <li>• Verteilung von Springstunden (zur Vertretung)</li> <li>• Teilnahme an Klassen- und Gruppenfahrten</li> <li>• familienfreundliche Regelungen bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen und Aktivitäten</li> </ul>	Schulleitung Abteilungsleitung
<p>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 Familie und Beruf gegeben sind.</p>	Schulleitung
<p>3. Die Gesamtkonferenzen haben im Rahmen ihrer Beschlüsse gemäß § 79 Abs. 3 Satz 1 Nr. 9 SchulG die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu berücksichtigen bei:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• der Verteilung von Unterrichtsstunden aus dem Gesamtstundenpool</li> <li>• der Verteilung des Einsatzes der Lehrkräfte und der weiteren pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unterricht, Betreuung, Aufsicht und Vertretung</li> <li>• der Verteilung besonderer dienstlicher Aufgaben</li> <li>• besonderen Formen der Arbeitszeitregelung</li> </ul>	Schulleitung
<p>4. Bei unausweichlichen Situationen sollen Beschäftigte mit kleinen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen von Konferenzen oder sonstigen dienstlichen Veranstaltungen freigestellt werden.</p>	Schulleitung
<p>5. Bei Umsetzungen im Rahmen der DV Umsetzung werden persönliche Wünsche der Beschäftigten bestmöglich berücksichtigt.</p>	Schulaufsicht
<p>6. Beschäftigte in Elternzeit sind von Mehrarbeit auszunehmen.</p>	Schulleitung
<p>7.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Qualifizierungsmaßnahmen von Quereinsteigenden werden entsprechend der vorgegebenen Rahmenbedingungen unter besonderer Berücksichtigung der Teilnahmebelange von Eltern und Pflegenden geplant.</li> <li>• 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.</li> </ul>	Abteilung II  Abteilung II

<b>5.2 Teilzeitbeschäftigung</b>	<b>verantwortlich</b>
<p>1. Den Teilzeitbeschäftigten, insbesondere denjenigen mit Betreuungsaufgaben, ist/sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• je nach Umfang der Teilzeit ein oder zwei unterrichtsfreie Tage zu ermöglichen</li> <li>• an Wochentagen, an denen Zeitfenster für Kooperation und Teamarbeit festgelegt sind, unterrichtsfreie Tage nach Möglichkeit zu vermeiden</li> <li>• der Einsatz mit weniger als zwei Unterrichtsstunden am Tag zu vermeiden</li> <li>• ist die Zahl der Springstunden proportional zur jeweiligen Stundenreduzierung zu verringern</li> <li>• der Unterrichtseinsatz am Vor- und am Nachmittag in Verbindung mit Springstunden zu vermeiden.</li> <li>• Mehrarbeit ist proportional zum Stundenumfang anzuordnen.</li> </ul>	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
<p>5. Die Referatsleitungen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• beraten Schulleitungen, wie über die Grundsatzbeschlüsse der Gesamtkonferenzen Entlastungen für Teilzeitbeschäftigte möglich gemacht werden können,</li> <li>• initiieren den Austausch zwischen den Schulleitungen zur Entwicklung von Maßnahmen für die Entlastung von Teilzeitbeschäftigten im Bereich der außerunterrichtlichen Tätigkeiten,</li> <li>• stellen sicher, dass jede Schule Grundsatzbeschlüsse fasst, die zur tatsächlichen Entlastung Teilzeitbeschäftigter führen.</li> </ul>	Referatsleitungen
6. Im Rahmen der nächsten Anpassung des FFPI werden die Auswertungen der Grundsatzbeschlüsse aus den Regionen gemeinsam mit der Gesamtfrauenvertreterin 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
<b>5.3 Beurlaubung aus familiären Gründen</b>	<b>verantwortlich</b>
<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sie regelmäßig zu schulischen Veranstaltungen eingeladen werden möchte,</li> <li>• wann sie bereit ist, Krankheitsvertretungen zu übernehmen,</li> <li>• und ob sie über Stellenausschreibungen informiert werden möchte.</li> </ul>	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
<b>5.4 Wiedereinstieg in den Beruf</b>	<b>verantwortlich</b>
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
<b>6. Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt</b>	
<b>Definition</b>	
Nach § 3 Absatz 3 AGG liegt eine Belästigung dann vor, wenn unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen „ <b>bezwecken oder bewirken</b> “, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. <b>Sexuelle Belästigungen stellen ein Dienstvergehen dar.</b> Betroffene wenden sich an ihre Schulleitungen, in besonderen Fällen an ihre Dienststellenleitungen. Sie finden Unterstützung bei der zuständigen Frauenvertreterin und anderen Personalvertretungen.	
<b>Maßnahmen</b>	
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

<b>7. Gesundheitsförderung</b>	
1. Alle Schulleitungen werden zum <b>BetrieblichenEingliederungs-Management</b> geschult.	Abteilungsleitung I Schulaufsicht
2. Alle Beschäftigten werden in einer Gesamtkonferenz, Dienstversammlung oder auf einem Studientag/Projekttag mit der DV Gesundheit und mit dem BEM-Prozess bekannt gemacht.	Schulleitung
3. Die DV Gesundheit ist allen Beschäftigten frei zugänglich.	Schulleitung
4. Es werden jährlich regionale Gesundheitstage für alle Beschäftigtengruppen durchgeführt.	Schulaufsicht
5. Die Gesundheitsförderung der Beschäftigten wird im Rahmen der Schulentwicklung bei der Erstellung des Schulprogramms mit berücksichtigt. Hierzu werden durch die regionale Fortbildung oder die regionale Schulaufsicht Beratungs- und Unterstützungsangebote vorgehalten.	Schulaufsicht Schulleitung SIBUZ
6. Die Arbeit mit den an der Schule befindlichen Unterlagen zum Mutterschutz wird evaluiert. Der Ordner ggf. überarbeitet, eine Schulung zu Aufgaben der Führungskräfte im Rahmen des Mutterschutzes angeboten.	Gesundheitskoordinatorin
7. Im Rahmen eines Fachtages wurden der Verlauf und die Ergebnisse sowie daraus abgeleitete Maßnahmen der Mitarbeiter/innenbefragung 2016 evaluiert und weitere Schritte verabredet, deren Umsetzung im Anpassungszeitraum fortgesetzt werden.	Schulaufsicht Gesundheitskoordination Schulleitung
8. Angebote zur Konfliktmoderation und kollegialer Fallberatung werden regional vorgehalten.	Schulaufsicht SIBUZ
9. Thematisierung von Möglichkeiten der Arbeitsbelastung, Möglichkeiten von mehr Zeit-Souveränität	Frauenvertreterin
10. 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](mailto:sigrun.doering@SenBJF.Berlin.de)

Funktionsmail: [gfv-allgemeinbildende.schulen@senbjf.berlin.de](mailto:gfv-allgemeinbildende.schulen@senbjf.berlin.de)

## VII. Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin

„Aktive Frauenförderung benötigt auch entsprechende Rahmenbedingungen“, genau dafür ist der Frauenförderplan entstanden, als gesetzliche, durch das LGG vorgeschriebene verpflichtende Maßnahme.

Die Festlegungen im Frauenförderplan sind Bestandteil der Personalentwicklungsplanung.

Zwei aussagekräftige Sätze, deren Umsetzung in der Realität des Schulalltages so schwer fällt.

Frauenförderung heißt eben nicht nur, dass eine Quote bei der Besetzung von Funktionsstellen erfüllt wird. Frauenförderung heißt auch, Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen. Dabei sind die Beschäftigten selbst gefordert, in dem sie in den Gesamtkonferenzen Beschlüsse auf der Grundlage des Schulgesetzes § 79 fassen. Unter Beachtung dieser Beschlüsse kann durch die Schulleiterin, den Schulleiter der Geschäftsverteilungsplan erstellt werden. Diese Beschlüsse sind lt. VV Zuordnung ebenso für die stellvertretende Schulleiterin, den stellvertretenden Schulleiter Arbeitsgrundlage: „Erstellen der Stundenpläne, Raumverteilung, Vertretungsregelung gemäß der von der Gesamtkonferenz der Lehrkräfte beschlossenen Grundsätze.“ *Leider wird hier das weitere pädagogische und nichtpädagogische Personal an den Schulen nicht erwähnt.*

Der Maßnahmenkatalog bietet dabei Möglichkeiten für die Umsetzung an. Grundvoraussetzung ist allerdings die Einstellung zu dem Thema traditionelle Rolle der Frau und der daraus resultierenden Doppelbelastung. Solange die personelle Situation an der Einzelschule angespannt ist, hapert es mit dem Verständnis. Familie wird zum Hobby und zur Privatangelegenheit, für die keine Wünsche erfüllt oder Zugeständnisse gemacht werden. Diese Einstellung wäre aber falsch und gesetzeswidrig.

Auf der Grundlage der Rahmendienstvereinbarung Personalmanagement, die für den gesamten öffentlichen Dienst in Berlin gilt, kann nun ein einheitliches Vorgehen vereinbart werden.

Die Evaluation des regionalen Frauenförderplanes für die Region Treptow-Köpenick zeigt, dass „wir“ auf dem richtigen Weg sind.

Annette Gottschalk

## 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
SIBUZ	Schulpsychologisches und Inklusionspädagogisches Beratungs- und Unterstützungszentrum
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](http://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.

<b>Name der Kollegin/des Kollegen:</b>	
<b>Prognostizierte Dauer der Abwesenheit:</b>	<b>bis ca.</b>

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](#)

<b>Schulart</b>	<b>Quote</b>	<b>GQ 2017 gesamt in %</b>	<b>GQ 2017 w in %</b>	<b>GQ 2017 m in %</b>
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
<b>allgemeinbildende Schulen insgesamt</b>		<b>91,5</b>	<b>90,9</b>	<b>93,4</b>
zentral verwaltete und berufliche Schulen		92,6	91,8	93,7
<b>alle Schulen</b>		<b>91,8</b>	<b>91,3</b>	<b>93,2</b>

Quelle: Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen

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

<b>Schulart</b>	<b>Quote</b>	<b>GQ 2016 gesamt in %</b>	<b>GQ 2016 w in %</b>	<b>GQ 2016 m in %</b>
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
<b>allgemeinbildende Schulen insgesamt</b>		<b>91,5</b>	<b>91,1</b>	<b>92,7</b>
zentral verwaltete und berufliche Schulen		92,2	91,3	93,7
<b>alle Schulen</b>		<b>91,6</b>	<b>91,1</b>	<b>92,9</b>

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](http://www.berlin.de/sen/bjf)  
[post@senbjf.berlin.de](mailto:post@senbjf.berlin.de)