



FRAUENFÖRDERPLAN 2017 – 2023

Anpassung 2019
Berufliche und zentral verwaltete Schulen

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	15
2.1.3 Kommissarische Stellenbesetzungen	16
2.1.4 Bewerbungen und Besetzungen	16
2.1.5 Zu erwartende Fluktuationen in Funktionsstellen	17
2.1.6 Dienstliche Beurteilungen für Lehrkräfte	17
2.2 Weiteres pädagogisches Personal	18
2.2.1 Schularten und Beschäftigtengruppen	18
2.2.2 Fluktuationen bei koordinierenden Erzieherinnen und Erziehern	18
2.3 Nichtpädagogisches Personal	18
2.4 Elternzeit	18
IV. Zielvorgaben (regional)	19
V. Maßnahmen zur Zielerreichung (Maßnahmenkatalog)	21
1. Berlinweite Maßnahmen	21
2. Regionale Maßnahmen	21
VI. Stellungnahme der Frauenvertreterin	30
VII. Abkürzungsverzeichnis	32
VIII. Anlagen	33

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

1.2.2 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	90,0	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
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

Schulen	Funktionsstelle	Anzahl (IST)	m	w	w%
Region 13	Schulleitung	50	27	23	46
	Vertretung	47	25	22	47
	Abteilungsleitung	88	42	46	52
	Abteilungscoordination	77	31	46	60
	Fachbereichsleitung	213	106	107	50
	Fachleitung	387	180	207	54
	Mittelstufenkoordination	0	0	0	
	Oberstufenkoordination	6	4	2	33
	Sonstige Funktionsstellen	20	9	11	55
	Leitung insgesamt	888	424	464	52
	weitere Lehrkräfte	3 861	1 559	2 302	60
	insgesamt	4 749	1 983	2 766	58

2.1.2 Beschäftigtenumfang

Stichtag: 01.11.2018

	m	m%	w	w%
Vollzeit	1.576	49,23	1.625	50,77
Teilzeit	317	26,22	892	73,78
Beurlaubung	90	26,55	249	73,45
insgesamt	1.983		2.766	

2.1.3 Kommissarische Stellenbesetzungen

Schulart	Funktionsstelle	m	w	w %
Region 13	Schulleitung, kommissarisch	0	0	0
	Vertretung, kommissarisch	0	1	100
	Koordination, kommissarisch	1	0	100
	Fachbereichsleitung, kommissarisch	0	0	0
	Fachleitung, kommissarisch	0	0	0
	Kommissarische Leitung insgesamt		1	1

2.1.4 Bewerbungen und Besetzungen

Bewerbungsstatistik für Beförderungssämter (01.03.2017 - 28.02.2019) - Region 13

Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungsvorschlag			Besetzung der Stelle		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Gymnasium	SL									
	SLV									
	Koord. ¹									
	FL	2	1	33	2	1	33	2	1	33
	FBL									
	gesamt	2	1	33	2	1	33	2	1	33
Integrierte Sekundarschule	SL									
	SLV		1	100		1	100		1	100
	Koord. ¹	2	2	50	1	1	50	1	1	50
	FL	4	4	50	2	4	67	2	4	67
	FBL									
	gesamt	6	7	54	3	6	67	3	6	67
Berufliche Schule	SL	7	7	50	6	7	54	6	7	54
	SLV	3	8	73	3	7	70	3	7	70
	Koord. ¹	22	24	52	21	22	51	21	21	50
	FL	71	54	43	58	45	44	58	45	44
	FBL	27	23	46	23	20	47	23	20	47
	gesamt	130	116	47	111	101	48	111	100	47
alle Schulen	SL	7	7	50	6	7	54	6	7	54
	SLV	3	9	75	3	8	73	3	8	73
	Koord. ¹	24	26	52	22	23	51	22	22	50
	FL	77	59	43	62	52	45	62	50	45
	FBL	27	23	46	23	20	47	23	20	47
	gesamt	138	124	47	116	108	48	116	107	48

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
Berufliche und zentral verwaltete Schulen	Schulleitung	4	0
	Vertretung	1	0
	Koordination ¹	2	3
	Fachbereichsleitung	8	4
	Fachleitung	7	4
	insgesamt	15	8

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	53	50	103	51	12	7	19	63
1-2	43	50	93	46	27	1	28	96
2	72	73	145	50	42	8	50	84
2-3	23	16	39	59	15	7	22	68
3	11	8	19	58	7	4	11	64
3-4								
4								
4-5								
5								
insgesamt	202	197	399		103	27	130	

Note	Anlass				Regel			
	Frauen	Männer	insges.	% Frauen	Frauen	Männer	insges.	% Frauen
1	52	51	103	50	12	6	18	67
1-2	42	63	78	54	28	15	43	65
2	49	51	100	49	65	30	95	68
2-3	8	12	20	40	30	11	41	73
3	5	4	9	56	13	8	21	62
3-4					1	0	1	100
4								
4-5								
5								
insgesamt	156	154	310		149	70	219	

2.2 Weiteres pädagogisches Personal

2.2.1 Schularten und Beschäftigtengruppen

Stichtag: 01.11.2018

Schule	Beschäftigtengruppen	m	w	w%
Region 13	Erzieher/in	15	49	77
	Sozialarbeiter/in	10	18	67
	insgesamt	25	67	73

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

Schulart	Funktionsstelle	Berentungen		
		m	w	w %
Region 13	Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben	0	0	0

2.3 Nichtpädagogisches Personal

Stichtag: 01.11.2018

Berufsgruppe	m		w	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Schulsekretär/in	3	1	122	45
Vervielfältiger/in	4	0	1	0
Schulhausmeister/in	64	0	1	0
sonstige Tarifbeschäftigte	0	0	0	0

2.4 Elternzeit

Stichtag: 01.11.2018

Frauen	Männer	gesamt
76 (91,6 %)	7 (8,4 %)	83 (100,0%)

IV. Zielvorgaben (regional)

In der Region 13 haben wir für die beruflichen und zentral verwalteten Schulen das Gleichstellungsziel, das die Erfüllung einer 50-prozentigen Frauenquote in Führungsaufgaben festlegt, insgesamt erreicht! Im Vergleich zum Jahr 2017 konnten in allen Bereichen die Quoten verbessert werden.

Unser Ziel muss es nun sein, diese Quote zu festigen und auch in den unterschiedlichen Funktionen zu erreichen. So soll eine weitere Erhöhung des entsprechenden Anteils weiblicher Führungskräfte in Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitungen angestrebt werden. Der bereits jetzt höhere Anteil von Frauen in den anderen Funktionen repräsentiert den Anteil der Frauen an den Lehrkräften insgesamt.

Im Bereich der beruflichen Schulen ist die berufliche Ausrichtung an einigen Schulen traditionell von männlich (beispielsweise Bauhandwerk) oder weiblich (beispielsweise Sozialpädagogik) geprägt, dies zeigt sich sowohl bei den Auszubildenden als auch dem Personal. Diese Tradition aufzubrechen ist ein gesellschaftlicher Auftrag, zu dem die Schulen ihren Beitrag beisteuern, indem sie grundsätzlich für beide Geschlechter zugänglich sind und sich werbend jeweils auch um das unterrepräsentierte Geschlecht bemühen. Hier Veränderungen im Sinne der Gleichstellung herbeizuführen, sollte in allen Zielformulierungen mitgedacht werden.

Im Bereich der zentral verwalteten Schulen ist ein wachsender Anteil von Frauen zu erkennen, die bereits international tätig waren, hochmobil und häufig auch mehrsprachig sind und aufgrund ihrer besonderen beruflichen Qualifikation an den Schulen eingesetzt werden. Es gilt insbesondere, diese Mitarbeiterinnen bei der Integration in das Berliner Schulsystem zu unterstützen und zu begleiten. Hierzu gehören Maßnahmen zur Unterstützung bei der Kita- oder Schulplatzsuche, mehrsprachige Vorbereitungsseminare vor Dienstantritt in der Schule, Hilfe beim Erlernen der deutschen Sprache, Bereitstellung passgenauer Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie ein vielfältiges Beratungs- und Unterstützungsangebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

In der Tabelle, Stand 01.11.2018, sind die besetzten Funktionsstellen dargestellt. Die in der Spalte „Zielgrößen für 2020“ hinterlegten Werte sind realistische Zielgrößen vor dem Hintergrund, dass Funktionsstellen aufgrund der altersbedingten Fluktuation im Berichtszeitraum 2018 bis 2020 neu zu besetzen sind. Einzelne Erfolgsergebnisse dürfen nicht davon ablenken, dass es offensichtlich sehr schwierig ist, die selbst formulierten Zielvorgaben auch auf einer breiten Ebene zu erreichen.

Funktion	m	w	prozentualer Anteil w	Zielgrößen für 2020 prozentualer Anteil w
Schulleitung	27	23	46,0	50
Vertretung	25	22	46,8	50
Abteilungsleitung	42	46	52,3	50*
Abteilungscoordination	31	46	59,7	50*
Fachbereichsleitung	106	107	50,2	50*
Fachleitung	180	207	53,5	50*
sonstige Funktionsstellen	13	13	50,0	50*
Leitung gesamt	424	464	52,3	50*

*Der bereits jetzt höhere Anteil von Frauen repräsentiert den Anteil der Frauen von 58,8 Prozent an den Lehrkräften insgesamt.

Die Schulleitungen und die Schulaufsicht entwickeln hier auch Vorbildcharakter und zeigen, dass die Umsetzung des LGG als eine zentrale Aufgabe wahrgenommen wird. Dieser Anspruch erstreckt sich auf sämtliche Handlungsebenen: Anfängen beim Sprachgebrauch über die Entwicklung des Fortbildungsangebots bis hin zur gezielten Beauftragung von Frauen mit Führungsaufgaben.

Mittelfristig muss sich die Region daran messen lassen, ob es gelingt, zumindest den prozentualen Anteil der beschäftigten Frauen in den einzelnen Berufsfeldern auch auf der Führungsebene widerzuspiegeln. Erst dann wäre ein zufriedenstellendes Ergebnis erreicht.

Anne Hoffmeister

(Operative Schulaufsicht der beruflichen Schulen)

Annette Graen

(komm. Referatsleiterin berufsbildende Schulen)

Grit Orgis

(Leiterin der Stabsstelle zentral verwaltete Schulen)

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 beruflichen und zentral verwalteten Schulen

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 Regionalverbände, 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
3.1 Die Schulaufsicht unterstützt die Frauenvertreterin beim Aufbau und Ausbau eines Netzwerkes an Kontaktfrauen der Frauenvertretung in den Schulen. Für die Durchführung eines jährlich stattfindenden Treffens aller Kontaktfrauen stellt die Schulaufsicht personelle und sachliche Mittel zur Verfügung.	Schulaufsicht
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
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 Einzustellenden nach Möglichkeit sicherzustellen.	Schulleitung Schulaufsicht

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.	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

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
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
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 Schulaufsicht
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. Jede Schule verfügt über eine Jahresplanung mit allen Konferenzterminen und den sonstigen schulischen Veranstaltungen.	Schulleitung

<p>7.</p> <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. 	<p>Abteilung II</p> <p>Abteilung II</p>
<p>5.2 Teilzeitbeschäftigung</p>	<p>verantwortlich</p>
<p>1. Den Teilzeitbeschäftigten, insbesondere denjenigen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben, ist/sind:</p> <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. 	<p>Schulleitung</p>
<p>2. Eine für Betroffene ungünstige Regelung in der Stunden- oder Dienstplanung ist von der Schulleitung frühzeitig zu begründen.</p>	<p>Schulleitung</p>
<p>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.</p>	<p>Schulaufsicht</p>
<p>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.</p>	<p>Schulleitung</p>

<p>5. Die Referatsleitungen</p> <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
<p>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.</p>	Senatsverwaltung
<p>7. Vor Neueinstellungen sind unbefristete Teilzeitbeschäftigte über die Möglichkeiten der Aufstockung zu informieren und auf Antrag vorrangig zu berücksichtigen.</p>	Senatsverwaltung
<p>5.3 Beurlaubung aus familiären Gründen</p>	verantwortlich
<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"> • sie regelmäßig zu schulischen Veranstaltungen eingeladen werden möchte, • wann sie bereit ist, Krankheitsvertretungen zu übernehmen, • und ob sie über Stellenausschreibungen informiert werden möchte. 	Schulleitung
<p>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.</p>	Schulleitung
<p>3. Den betreffenden Personen ist die Möglichkeit einzuräumen, vor der Elternzeit bereits begonnene Fort- und Weiterbildungen zu beenden.</p>	Senatsverwaltung
<p>5.4 Wiedereinstieg in den Beruf</p>	verantwortlich
<p>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.</p>	Schulleitung Schullaufsicht

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	verantwortlich
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
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 Frauenvertreterin der beruflichen und zentral verwalteten Schulen

Die Frauenvertreterin unterstützt die Beschäftigten der 55 zentral verwalteten und berufsbildenden Schulen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie achtet auf die Einhaltung des von der Dienststelle erstellten Frauenförderplanes (§4 LGG) und den dort festgelegten Maßnahmen.

Die Frauenvertreterin (§16 LGG) wird von allen weiblichen Beschäftigten gewählt und vertritt deren Interessen, um den Grundsatz des §2 LGG, „Frauen und Männer sind gleichzustellen“, umzusetzen. Selbstverständlich werden auch Männer mit Betreuungsaufgaben von der Frauenvertreterin beraten.

Ein Schwerpunkt der vergangenen Jahre war die Förderung von Frauen, um diese für Funktionsstellen zu gewinnen. So hat sich der Anteil an Frauen in Funktionsstellen in den vergangenen 14 Jahren von 18 Prozent (2004) auf 52 Prozent (2018) erhöht. Die Schulleitungen und die Schulaufsicht haben diese Entwicklung maßgeblich unterstützt, indem sie persönlich oder über Fortbildungen Frauen motiviert haben, sich auf offene Stellen zu bewerben.

Jetzt gilt es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Frauen in Funktionsstellen ermöglichen, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Hierzu gehören neben gezielten Fortbildungen zum Zeit- und Selbstmanagement und der Möglichkeit, Supervisionen in Anspruch zu nehmen, auch die Entwicklung von flexiblen Modellen zur Teilung von Funktionsstellen. Durch diese Maßnahmen soll es auch Frauen mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen möglich sein, leitende Aufgaben zu übernehmen.

Die im Februar/März 2017 durchgeführte Befragung zum Thema Arbeit und Gesundheit für Lehrkräfte in der Region 13 hat ergeben, dass 85 Prozent der Frauen, die Betreuungsaufgaben übernehmen, keine Unterstützung in ihrer Betreuungstätigkeit haben. Tabelle 2.4 unterstützt dieses Ergebnis: 92 Prozent (76 von 83) der Anspruchsberechtigten für Elternzeit sind weibliche Beschäftigte.

Einer Teilzeitbeschäftigung gehen 35 Prozent der weiblichen Lehrkräfte (892 von 2517, Tabelle 2.1.2) nach, bei den männlichen Lehrkräften sind es 17 Prozent (317 von 1893, Tabelle 2.1.2), das sind zwei Mal so viele Frauen wie Männer. Im Vergleich zu 2017 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in beiden Beschäftigtengruppen um 3 Prozentpunkte angestiegen. Ziel der Frauenvertreterin ist es, den weiblichen Lehrkräften und dem nichtpädagogischen Personal (312 weibliche Beschäftigte, Tabelle 2.3) Rahmenbedingungen zu schaffen, die es ihnen ermöglichen, zwischen einer Vollzeit- und Teilzeittätigkeit frei wählen zu können. Dazu gehören neben den oben bereits aufgeführten Maßnahmen auch die Verabschiedung von Gesamtkonferenzbeschlüssen zum Einsatz der Lehrkräfte und des sonstigen pädagogischen Personals sowie der Beschlüsse zu den Regelungen der Arbeitszeit. Durch die Gesamtkonferenzbeschlüsse sollen die Belange der Teilzeit- und Vollzeitkräfte gleichermaßen angemessen berücksichtigt werden.

Die zunehmende Arbeitsverdichtung führt auch zu hohen Belastungen in den Sekretariaten. Insbesondere für die Sekretärinnen sollen Fortbildungen z.B. zu Stress- und Selbstmanagement bedarfsgerecht ausgearbeitet und angeboten werden. Auch flexible Arbeitszeitmodelle können zur Entlastung der Sekretärinnen beitragen. Die Frauenvertreterin wird sich dafür einsetzen, dass die

dafür notwendigen Rahmenbedingungen eingeleitet werden. Insbesondere ist zu gewährleisten, dass es einen Ersatz für Sekretärinnen gibt, die z.B. in Teilzeit gehen möchten. Zurzeit arbeiten 27 Prozent (45 von 167, Tabelle 2.3) der Sekretärinnen in Teilzeit.

Um die Kommunikation zwischen der Frauenvertreterin und den einzelnen Schulen zu intensivieren, hat die Frauenvertreterin mit Unterstützung der Schulaufsicht den weiteren Ausbau eines Netzwerkes von Kontaktfrauen in den Schulen vorangetrieben. Ein jährlich im September stattfindendes Treffen unterstützt die Schulaufsicht mit personellen und sachlichen Mitteln. Die Kontaktfrauen erhalten Informationsbriefe und Mitteilungen der Frauenvertretung zur Weiterleitung an ihr Kollegium und ermöglichen dadurch ein direktes Feedback zur Frauenvertreterin.

Ein weiteres Aufgabenfeld der Frauenvertreterin ist der Schutz aller Beschäftigten vor verbaler und tätlicher Gewalt. Eine zunehmende Sensibilisierung für dieses Thema schafft eine Atmosphäre, in der sich die Betroffenen vertrauensvoll an ihre Vorgesetzten wenden, um gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Zu diesem Thema fand am 12. Februar 2019 die Frauenversammlung unter dem Motto „Gemeinsam gegen Gewalt“ statt.

Im Zeitraum vom 01.11.2018 bis zum 31.10.2020 werden die Region 13 aufgrund von Pensionierungen und Berentungen 2 Prozent (83 von 4749, Tabelle 1.1.2) der Lehrkräfte verlassen. Im Jahr 2017 waren an den beruflichen und zentral verwalteten Schulen noch 4842 Lehrkräfte (93 weniger als 2018) beschäftigt. Die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Lehrkräfte werden weiter steigen. Die Frauenvertreterin wird sich im Rahmen ihres Aufgabenfeldes dafür einsetzen, dass sich die Attraktivität des Arbeitsplatzes Schule erhöht, das Work-Life-Balance-Defizit verringert wird und die gegenseitige Wertschätzung zunimmt, sodass die Arbeitszufriedenheit und Arbeitsfreude aller in Schule Beschäftigten steigt.

Ines Riedel

(Frauenvertreterin der zentral verwalteten und berufsbildenden Schulen)

VII. 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

VIII. 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