



FRAUENFÖRDERPLAN 2017 - 2023

Anpassung 2021 - Region Spandau

PERSONALENTWICKLUNG

Senatsverwaltung
für Bildung, Jugend
und Familie

BERLIN



Impressum

Herausgegeben von

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

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

Redaktion

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

Gestaltung

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

Druck

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

August 2021



Sandra Scheeres
Senatorin für Bildung, Jugend und Familie

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

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

Die Beschäftigungsdaten wurden bezogen auf den Stichtag 01.11.2020 aktualisiert. Erstmals haben die besonderen Belange von Lehrkräften in berufsbegleitender Ausbildung in der Anpassung Berücksichtigung gefunden. Durch die Einführung zahlreicher Grafiken im berlinweiten Teil ist es gelungen, den Frauenförderplan lesbarer zu machen.

Die Datenlage belegt, dass seit der letzten repräsentativen Erhebung in fast allen Schulformen der Frauenanteil in den Leitungspositionen gesteigert werden konnte, vor allem im Bereich der Schulleitungen im zweiten Bildungsweg, der Integrierten Sekundarschulen und der Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt. Der Frauenanteil in Leitungsstellen an Gymnasien liegt zum Teil noch unter 50 Prozent. Hier bedarf es weiterhin unserer gemeinsamen Anstrengung, um diesen Anteil zu erhöhen. Im Rahmen einer Gleichstellungskonferenz soll 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.

Damit der Frauenförderplan seine Wirkung entfalten kann, bitte ich Sie, die vorliegende Anpassung in den Gesamtkonferenzen zum Thema zu machen und Grundsatzbeschlüsse zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fassen.

Es grüßt Sie herzlich

Sandra Scheeres
Senatorin für Bildung, Jugend und Familie

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| I Überblick | 6 |
| 1 Einleitung | 6 |
| 2 Rechtsgrundlage und Geltungsbereich/-dauer | 6 |
| 3 Ziel | 6 |
| 4 Verantwortliche | 7 |
| II Evaluation | 7 |
| III Bestandsaufnahme | 8 |
| 1 Berlinweiter Teil | 8 |
| 1.1 Lehrkräfte | 8 |
| 1.1.1 Altersstruktur und Beschäftigungsumfang..... | 8 |
| 1.1.2 Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben | 10 |
| 1.1.3 Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben | 13 |
| 1.1.4 Bewerbungen und Besetzungen | 14 |
| 1.1.5 Dienstliche Beurteilungen von Lehrkräften..... | 17 |
| 1.1.6 Lehrkräfte in berufsbegleitender Ausbildung..... | 18 |
| 1.2 Weiteres pädagogisches Personal | 19 |
| 1.2.1 Altersstruktur und Beschäftigungsumfang..... | 19 |
| 1.2.2 Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang..... | 21 |
| 1.2.3 Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte..... | 23 |
| 1.3 Nichtpädagogisches Personal | 24 |
| 1.3.1 Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang..... | 24 |
| 2 Regionaler Teil | 25 |
| 2.1 Lehrkräfte | 25 |
| 2.1.1 Altersstruktur und Beschäftigungsumfang..... | 25 |
| 2.1.2 Beschäftigtenstruktur von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben | 26 |
| 2.1.3 Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben | 28 |
| 2.1.4 Kommissarische Stellenbesetzungen von Leitungspositionen | 29 |
| 2.1.5 Bewerbungen und Besetzungen | 30 |
| 2.2 Weiteres pädagogisches Personal | 31 |
| 2.2.1 Beschäftigtenstruktur | 31 |
| 2.2.2 Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte..... | 32 |
| 2.3 Nichtpädagogisches Personal | 33 |
| 2.3.1. Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang..... | 33 |
| 2.4 Schulisches Personal in Elternzeit | 33 |
| IV Zielvorgaben (regional) | 34 |
| V Maßnahmen zur Zielerreichung (Maßnahmenkatalog) | 35 |
| VI Stellungnahme der Gesamtfrauenvertreterin | 43 |

VII Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin 46

VIII Abkürzungsverzeichnis..... 47

IX Anlagen..... 48

I Überblick

1 Einleitung

Für den öffentlichen Dienst des Landes Berlin hat der Gesetzgeber mit dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) 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 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.

Im Schulbereich bedeutet das, mehr Frauen insbesondere als Schulleiterinnen einzusetzen. Sowohl 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 nach der Pandemie in einer Gleichstellungskonferenz im Herbst 2022 behandelt.

III Bestandsaufnahme

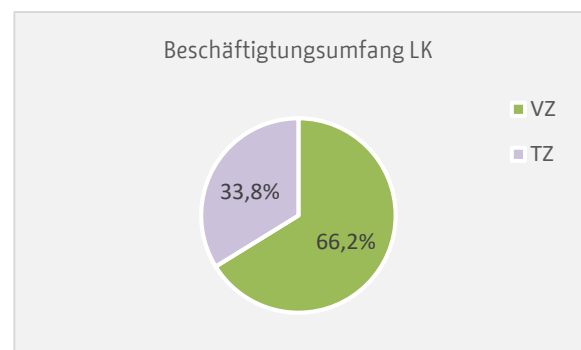
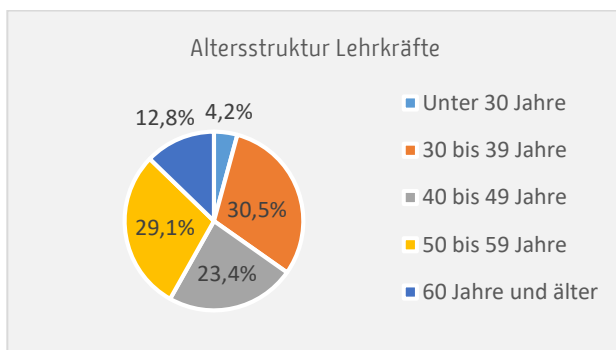
1 Berlinweiter Teil

1.1 Lehrkräfte

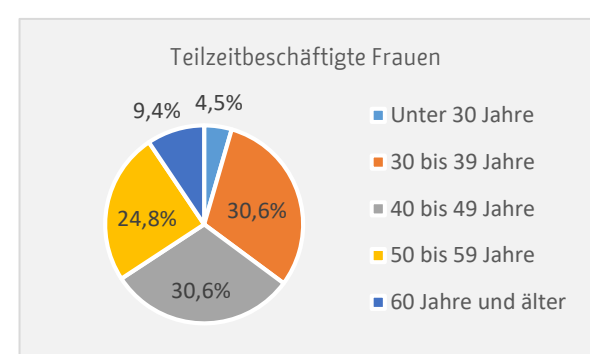
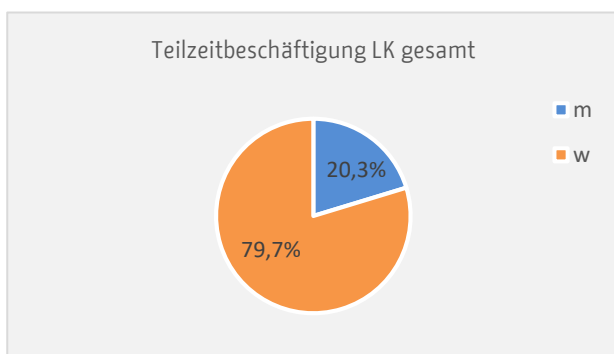
1.1.1 Altersstruktur und Beschäftigungsumfang

| Altersgruppen | Gesamt | | | Teilzeit | | | Beurlaubung | | |
|--------------------------|---------------|---------------|-------------|---------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|
| | gesamt | w | | gesamt | w | | gesamt | w | |
| | | absolut | in % | | absolut | in % | | absolut | in % |
| Unter 30 Jahre | 1.283 | 958 | 74,7 | 499 | 367 | 73,5 | 40 | 36 | 90,0 |
| 30 bis 39 Jahre | 9.264 | 6.383 | 68,9 | 3.347 | 2.501 | 74,7 | 884 | 796 | 90,0 |
| 40 bis 49 Jahre | 7.100 | 5.117 | 72,1 | 3.040 | 2.498 | 82,2 | 305 | 241 | 79,0 |
| 50 bis 59 Jahre | 8.823 | 6.829 | 77,4 | 2.398 | 2.025 | 84,4 | 161 | 115 | 71,4 |
| 60 Jahre und älter | 3.870 | 2.817 | 72,8 | 959 | 769 | 80,2 | 72 | 53 | 73,6 |
| Lehrkräfte gesamt | 30.340 | 22.104 | 72,9 | 10.243 | 8.160 | 79,7 | 1.462 | 1.241 | 84,9 |

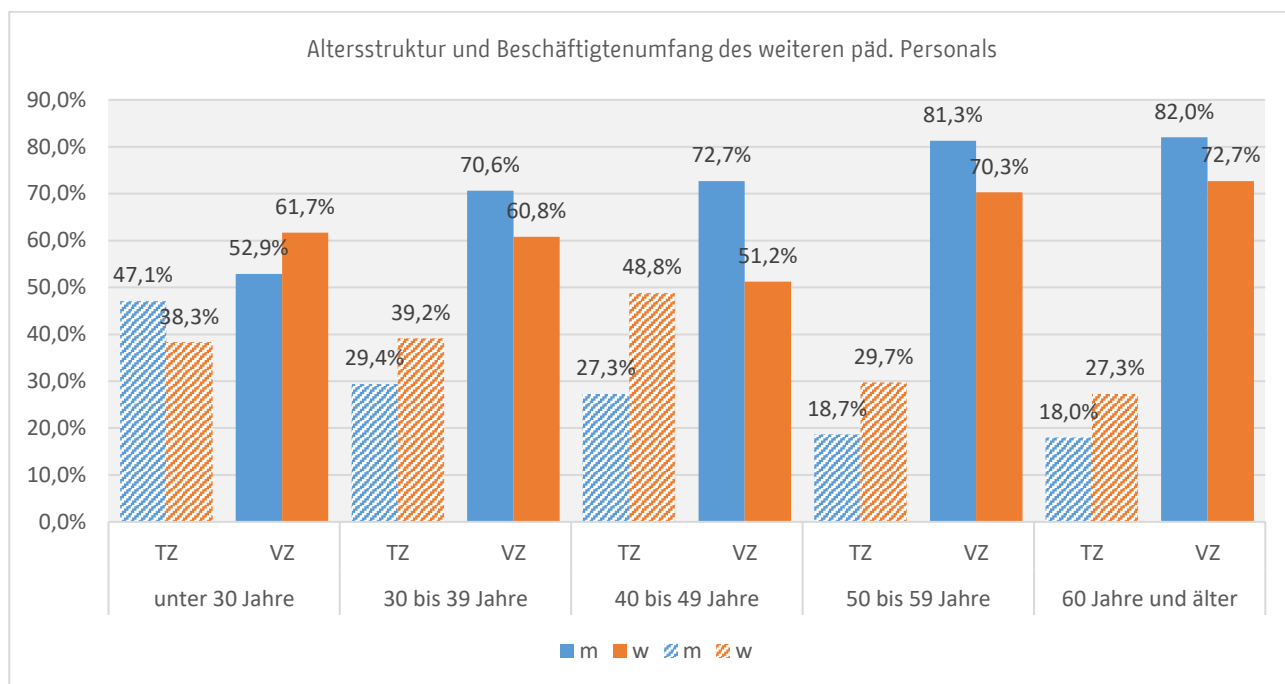
Stichtag: 01.11.20, Quelle: I C 4



Insgesamt sind 33,8 % aller Lehrkräfte teilzeitbeschäftigt, 79,7 % davon Frauen. In der Gruppe der 30-39jährigen und der 40- bis 49jährigen ist der Anteil mit je 30,6 % am höchsten. Dies ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass hier noch Kinder und schon Eltern betreut werden. Diese Sorgearbeit wird hauptsächlich von Frauen geleistet (siehe auch Anlage 4 – Gesundheitsquote).



Unter den Jüngeren (bis 30 Jahre) arbeiten innerhalb der Geschlechter prozentual mehr Männer (blau schraffiert) als Frauen (orange schraffiert) in Teilzeit (47,1 % zu 38,8 %). Dies könnte auf ein neues Rollenverständnis in dieser Generation hindeuten. Ab 30 Jahren kehrt sich dieses Verhältnis jedoch schon wieder um: Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit als Männer. Am deutlichsten wird das in der Altersgruppe der 40 bis 49jährigen: hier sind 48,8 % aller Frauen (2498 von 5117) teilzeit-, 51,2 % vollzeitbeschäftigt. Während Frauen aber auch ab 50 Jahren weiterhin zu knapp einem Drittel in Teilzeit arbeiten, werden es bei den Männern immer weniger. In der Gruppe der über 60jährigen arbeiten nur noch 18 % der Männer in Teilzeit (190 von 1053), 82 % in Vollzeit.

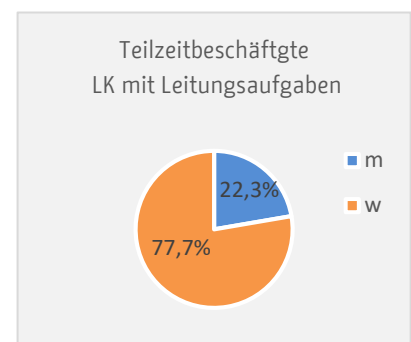
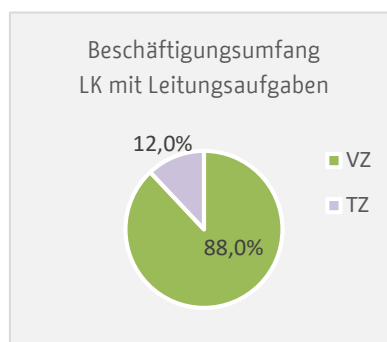
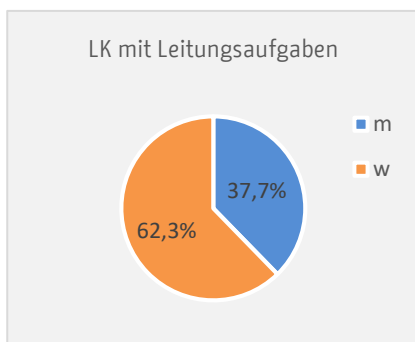


1.1.2 Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben

| Leitungsfunktionen | Gesamt | | | Teilzeit | | | Beurlaubung | | |
|--------------------------|---------------|---------------|-------------|---------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|
| | gesamt | w | | gesamt | w | | gesamt | w | |
| | | absolut | in % | | absolut | in % | | absolut | in % |
| Schulleitung | 580 | 388 | 66,9 | 5 | 4 | 80,0 | 7 | 3 | 42,9 |
| Vertretung | 596 | 382 | 64,1 | 27 | 24 | 88,9 | 13 | 6 | 46,2 |
| Koordination | 283 | 177 | 62,5 | 20 | 16 | 80,0 | 3 | 1 | 33,3 |
| Fachbereichsleitung | 473 | 275 | 58,1 | 88 | 62 | 70,5 | 15 | 9 | 60,0 |
| Fachleitung | 818 | 492 | 60,1 | 186 | 147 | 79,0 | 27 | 22 | 81,5 |
| Qualitätssicherung | 18 | 11 | 61,1 | 6 | 5 | 83,3 | - | - | - |
| Leitung gesamt | 2.768 | 1.725 | 62,3 | 332 | 258 | 77,7 | 65 | 41 | 63,1 |
| LK ohne Leitungsfkt. | 27.572 | 20.379 | 73,9 | 9.911 | 7.902 | 79,7 | 1.397 | 1.200 | 85,9 |
| Lehrkräfte gesamt | 30.340 | 22.104 | 72,9 | 10.243 | 8.160 | 79,7 | 1.462 | 1.241 | 84,9 |

Stichtag: 01.11.20, Quelle: I C 4

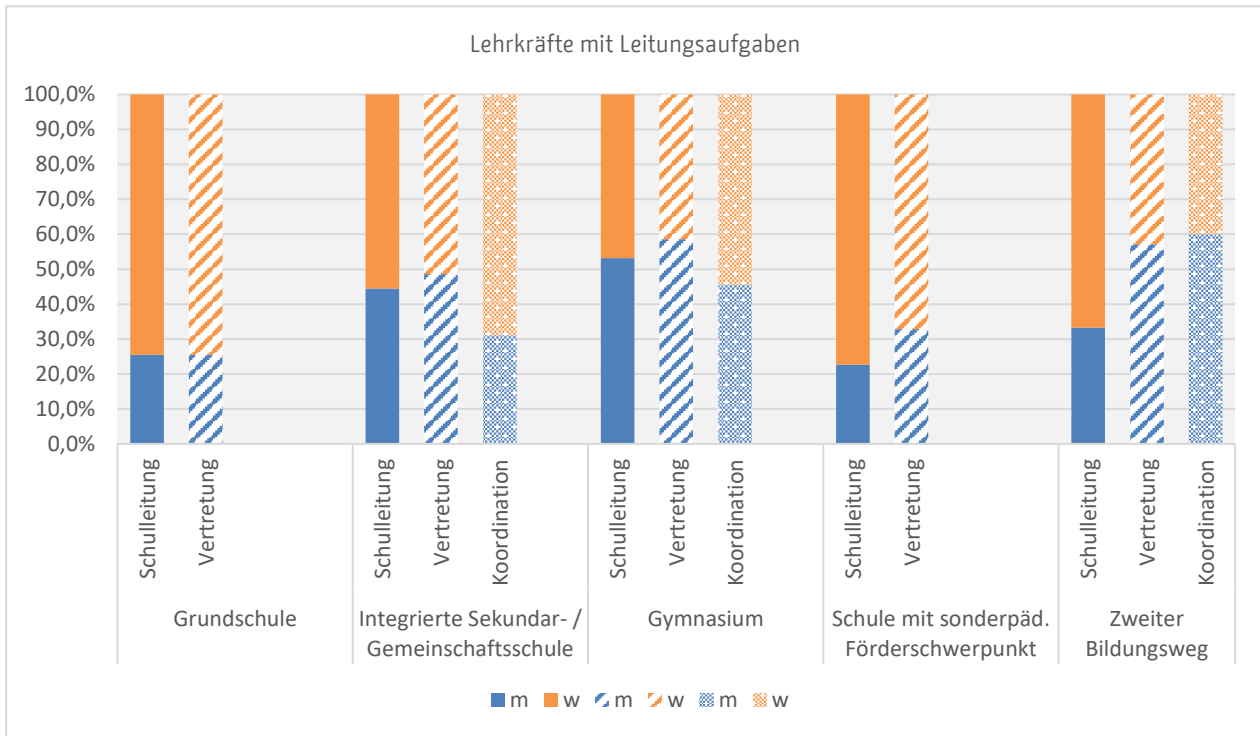
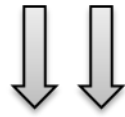
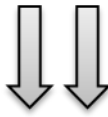
Bei Lehrkräften mit Leitungsaufgaben ist der Anteil derjenigen, die in Teilzeit arbeiten, mit 12 % (332 von 2768) deutlich geringer als bei den Lehrkräften insgesamt. Aber auch hier ist der Frauenanteil ähnlich hoch.



| Leitungsfunktion | Grundschule | | | Integrierte Sekundarschule / Gemeinschaftsschule | | | Gymnasium | | |
|--------------------------|--|---------------|-------------|---|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|
| | gesamt | w | | gesamt | w | | gesamt | w | |
| | | absolut | in % | | absolut | in % | | absolut | in % |
| Schulleitung | 329 | 245 | 74,5 | 119 | 66 | 55,5 | 79 | 37 | 46,8 |
| Vertretung | 333 | 247 | 74,2 | 111 | 57 | 51,4 | 87 | 36 | 41,4 |
| Koordination | - | - | - | 161 | 111 | 68,9 | 114 | 62 | 54,4 |
| Fachbereichsleitung | - | - | - | 206 | 125 | 60,7 | 253 | 140 | 55,3 |
| Fachleitung | - | - | - | 361 | 223 | 61,8 | 431 | 246 | 57,1 |
| Qualitätssicherung | - | - | - | 13 | 7 | 53,8 | 3 | 3 | 100,0 |
| Leitung gesamt | 662 | 492 | 74,3 | 971 | 589 | 60,7 | 967 | 524 | 54,2 |
| LK ohne Leitungsfkt. | 12.922 | 10.693 | 82,8 | 7.494 | 4.859 | 64,8 | 5.210 | 3.302 | 63,4 |
| Lehrkräfte gesamt | 13.584 | 11.185 | 82,3 | 8.465 | 5.448 | 64,4 | 6.177 | 3.826 | 61,9 |
| Leitungsfunktion | Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt | | | Zweiter Bildungsweg | | | | | |
| | gesamt | w | | gesamt | w | | | | |
| | | absolut | in % | | absolut | in % | | | |
| Schulleitung | 44 | 34 | 77,3 | 9 | 6 | 66,7 | | | |
| Vertretung | 58 | 39 | 67,2 | 7 | 3 | 42,9 | | | |
| Koordination | - | - | - | 5 | 2 | 40,0 | | | |
| Fachbereichsleitung | - | - | - | 13 | 9 | 69,2 | | | |
| Fachleitung | - | - | - | 21 | 18 | 85,7 | | | |
| Qualitätssicherung | - | - | - | 1 | - | - | | | |
| Leitung gesamt | 102 | 73 | 71,6 | 56 | 38 | 67,9 | | | |
| LK ohne Leitungsfkt. | 1.764 | 1.422 | 80,6 | 192 | 112 | 58,3 | | | |
| Lehrkräfte gesamt | 1.866 | 1.495 | 80,1 | 248 | 150 | 60,5 | | | |

Stichtag: 01.11.2020, Quelle: I C 4

Ziel der Frauenförderung ist unter anderem, Unterrepräsentanzen von Frauen in Leitungspositionen abzubauen, d.h. ihren Anteil auf mindestens 50 % zu erhöhen. Aus den vorliegenden Zahlen wird ersichtlich, dass dies weitestgehend gelungen ist. Ausnahme bilden die Gymnasien und die Einrichtungen des zweiten Bildungswegs. An Gymnasien sind Frauen als Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiterinnen unterrepräsentiert, im zweiten Bildungsweg als stellvertretende Schulleiterinnen und Koordinatorinnen.



1.1.3 Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben

| Schulart | Funktion | Pensionierung / Berentung | | |
|---|---------------------|---------------------------|------------|--------------|
| | | m | w | w % |
| Grundschule | Schulleitung | 11 | 30 | 73,2% |
| | Vertretung | 6 | 14 | 70,0% |
| | Koordination | 0 | 0 | 0,0% |
| | Fachbereichsleitung | 0 | 0 | 0,0% |
| | Fachleitung | 0 | 0 | 0,0% |
| | Leitung gesamt | 17 | 44 | 72,1% |
| | weitere Lehrkräfte | 81 | 403 | 83,3% |
| | gesamt | 98 | 447 | 82,0% |
| Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt | Schulleitung | 1 | 2 | 66,7% |
| | Vertretung | 0 | 1 | 100,0% |
| | Koordination | 0 | 0 | 0,0% |
| | Fachbereichsleitung | 0 | 0 | 0,0% |
| | Fachleitung | 0 | 0 | 0,0% |
| | Leitung gesamt | 1 | 3 | 75,0% |
| | weitere Lehrkräfte | 16 | 70 | 81,4% |
| | gesamt | 17 | 73 | 81,1% |
| Gymnasium | Schulleitung | 6 | 2 | 25,0% |
| | Vertretung | 6 | 2 | 25,0% |
| | Koordination | 1 | 5 | 83,3% |
| | Fachbereichsleitung | 9 | 19 | 67,9% |
| | Fachleitung | 10 | 8 | 44,4% |
| | Leitung gesamt | 32 | 36 | 52,9% |
| | weitere Lehrkräfte | 68 | 119 | 63,6% |
| | gesamt | 100 | 155 | 60,8% |
| Integrierte Sekundarschule / Gemeinschaftsschule | Schulleitung | 6 | 7 | 53,9% |
| | Vertretung | 4 | 1 | 20,0% |
| | Koordination | 3 | 6 | 66,7% |
| | Fachbereichsleitung | 4 | 9 | 69,2% |
| | Fachleitung | 6 | 8 | 57,1% |
| | Leitung gesamt | 23 | 31 | 57,4% |
| | weitere Lehrkräfte | 97 | 168 | 63,4% |
| | gesamt | 120 | 199 | 62,4% |
| Zweiter Bildungsweg | Schulleitung | 1 | 2 | 66,7% |
| | Vertretung | 1 | 0 | 0,0% |
| | Koordination | 1 | 0 | 0,0% |
| | Fachbereichsleitung | 0 | 1 | 100,0% |
| | Fachleitung | 0 | 1 | 100,0% |
| | Leitung gesamt | 3 | 4 | 57,1% |
| | weitere Lehrkräfte | 4 | 5 | 55,6% |
| | gesamt | 7 | 9 | 56,3% |
| Alle Schularten | gesamt | 342 | 883 | 72,1% |

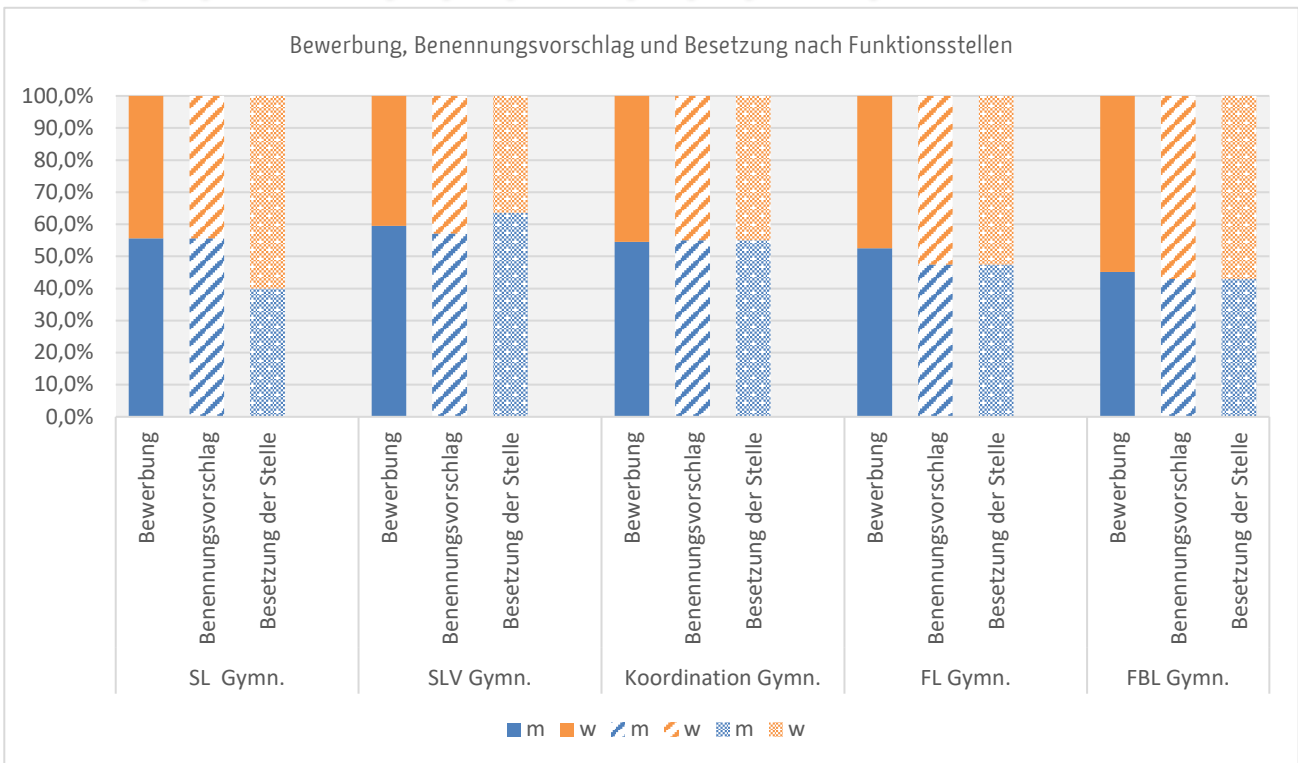
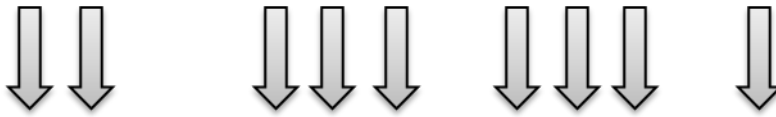
Erhebungszeitraum: 01.11.20-31.10.22, Quelle: ZS C 4.1

1.1.4 Bewerbungen und Besetzungen

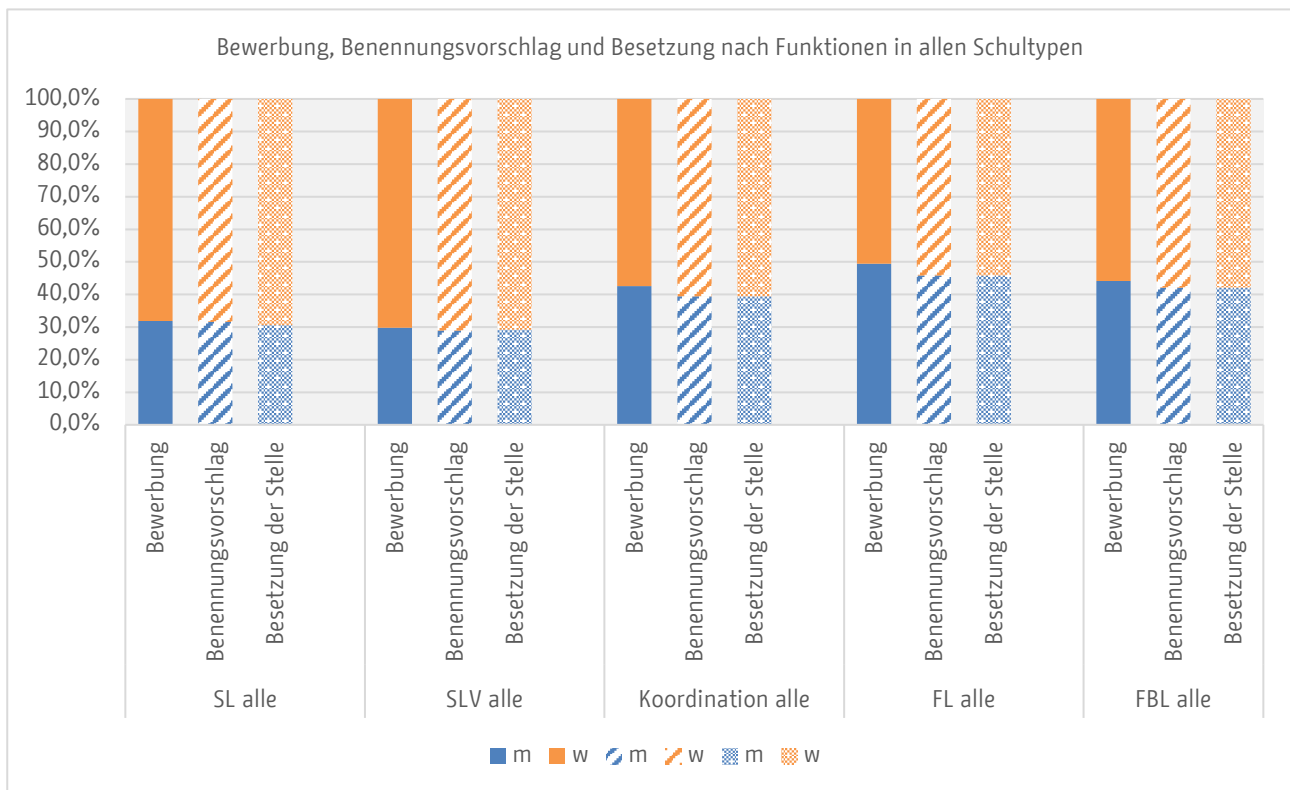
| | | Bewerbung | | | Benennungsvorschlag | | | Stellenbesetzung | | | Vergleich 2017- 2019 | | |
|--|--------------|-----------|-----|------|---------------------|-----|------|------------------|-----|------|----------------------|-----|------|
| Schulart | Funktion | m | w | w % | m | w | w % | m | w | w % | m | w | w % |
| Grundschule | SL | 22 | 50 | 69% | 21 | 49 | 70% | 19 | 43 | 69% | 10 | 45 | 82% |
| | SLV | 26 | 88 | 77% | 26 | 81 | 76% | 25 | 79 | 76% | 28 | 70 | 71% |
| | gesamt | 48 | 138 | 74% | 47 | 130 | 73% | 44 | 122 | 73% | 38 | 115 | 75% |
| Schule mit sonderpäd. Förder-schwerpunkt | SL | 2 | 6 | 75% | 2 | 6 | 75% | 2 | 6 | 75% | | 6 | 100% |
| | SLV | 5 | 13 | 72% | 5 | 13 | 72% | 5 | 13 | 72% | 6 | 13 | 68% |
| | FL | | | | | | | | | | 1 | | 100% |
| | gesamt | 7 | 19 | 73% | 7 | 19 | 73% | 7 | 19 | 73% | 6 | 20 | 77% |
| Gymnasium | SL | 5 | 4 | 44% | 5 | 4 | 44% | 2 | 3 | 60% | 8 | 4 | 33% |
| | SLV | 22 | 15 | 41% | 16 | 12 | 43% | 14 | 8 | 36% | 4 | 8 | 67% |
| | Koordination | 18 | 15 | 45% | 11 | 9 | 45% | 11 | 9 | 45% | 12 | 8 | 40% |
| | FBL | 73 | 66 | 47% | 37 | 41 | 53% | 37 | 41 | 53% | 52 | 66 | 56% |
| | FL | 37 | 45 | 55% | 12 | 16 | 57% | 12 | 16 | 57% | 20 | 16 | 44% |
| | gesamt | 155 | 145 | 48% | 81 | 82 | 50% | 76 | 77 | 50% | 96 | 102 | 52% |
| Integrierte Sekundar-schule / Gemein-schaftsschule | SL | 8 | 17 | 68% | 8 | 17 | 68% | 7 | 15 | 68% | 5 | 10 | 67% |
| | SLV | 6 | 23 | 79% | 5 | 22 | 81% | 5 | 19 | 79% | 13 | 18 | 58% |
| | Koordination | 21 | 36 | 63% | 14 | 30 | 68% | 14 | 30 | 68% | 8 | 24 | 75% |
| | FBL | 52 | 61 | 54% | 44 | 54 | 55% | 44 | 54 | 55% | 37 | 49 | 57% |
| | FL | 26 | 35 | 57% | 20 | 28 | 58% | 20 | 28 | 58% | 22 | 30 | 58% |
| | gesamt | 113 | 172 | 60% | 91 | 151 | 62% | 90 | 146 | 62% | 85 | 131 | 61% |
| Zweiter Bildungsweg | SL | | 2 | 100% | | 2 | 100% | | 1 | 100% | | 1 | 100% |
| | SLV | | | | | | | | | | | | |
| | Koordination | 1 | 3 | 75% | 1 | 1 | 50% | 1 | 1 | 50% | 1 | 3 | 75% |
| | FBL | 3 | 4 | 57% | 1 | 2 | 67% | 1 | 2 | 67% | 1 | 1 | 50% |
| | FL | | | | | | | | | | | | |
| | gesamt | 4 | 9 | 69% | 2 | 5 | 71% | 2 | 4 | 67% | 2 | 5 | 71% |
| Alle Schularten | SL | 37 | 79 | 68% | 36 | 78 | 68% | 30 | 68 | 69% | 23 | 66 | 74% |
| | SLV | 59 | 139 | 70% | 52 | 128 | 71% | 49 | 119 | 71% | 51 | 109 | 68% |
| | Koordination | 40 | 54 | 57% | 26 | 40 | 61% | 26 | 40 | 61% | 21 | 35 | 63% |
| | FBL | 128 | 131 | 51% | 82 | 97 | 54% | 82 | 97 | 54% | 90 | 117 | 57% |
| | FL | 63 | 80 | 56% | 32 | 44 | 58% | 32 | 44 | 58% | 42 | 46 | 52% |
| | gesamt | 327 | 483 | 60% | 228 | 387 | 63% | 219 | 368 | 63% | 227 | 373 | 62% |

Erhebungszeitraum: 01.03.2019 -31.10.2020; Quelle: I B 2.08

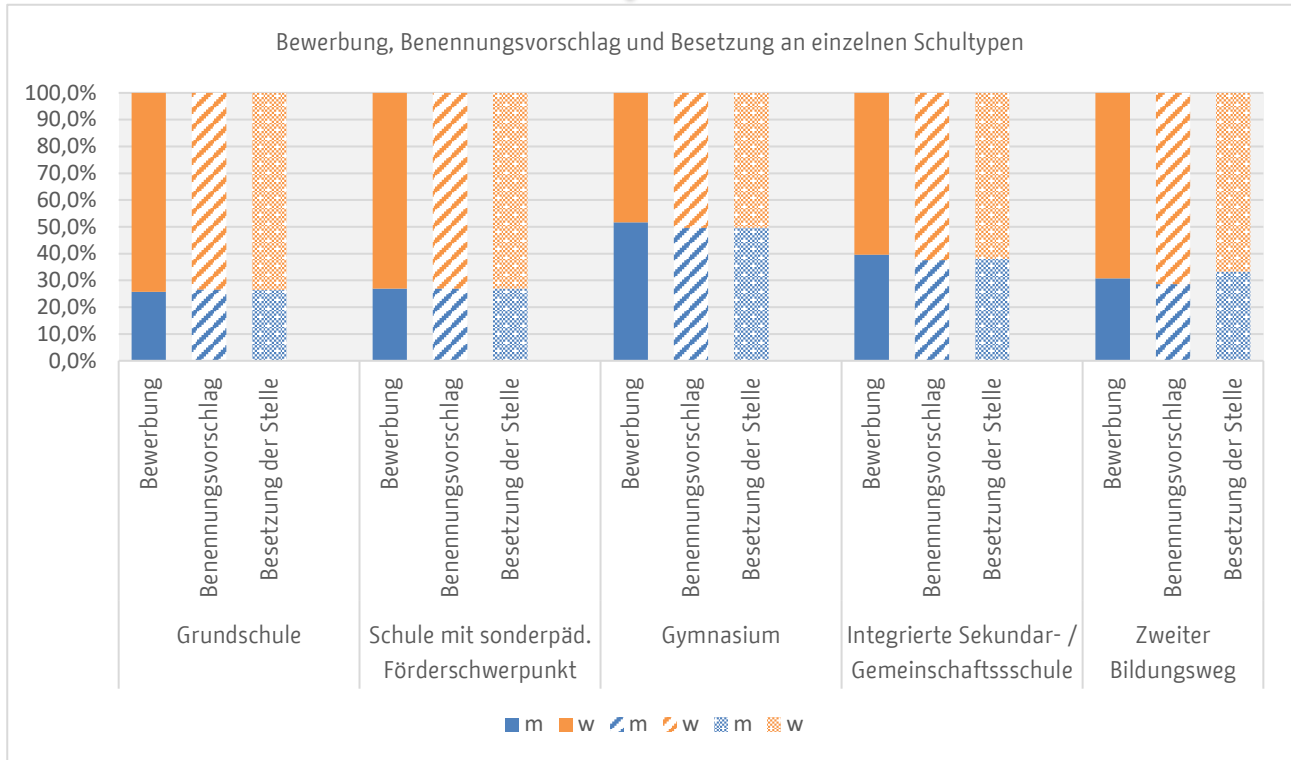
Eine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen wird auch hier an Gymnasien deutlich. Weniger als die Hälfte der sich Bewerbenden sind – mit Ausnahme der Fachleitungen - weiblich. Bei den Stellenbesetzungen betrifft dies dann allerdings nur die Bereiche stellvertretende Schulleitung und Koordination.



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



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



1.1.5 Dienstliche Beurteilungen von Lehrkräften

| Region | Note (Mittelwert) | | | |
|--------|---|------|----------------|------|
| | Vollzeitkräfte | | Teilzeitkräfte | |
| | w | m | w | m |
| 1 | 1,44 | 1,78 | 1,50 | 1,63 |
| 2 | 1,44 | 1,45 | 1,53 | 1,33 |
| 3 | 1,38 | 1,41 | 1,87 | 1,75 |
| 4 | 1,17 | 1,23 | 1,13 | 1,33 |
| 5 | Aufgrund beschädigter Daten konnten die Angaben Spandaus (05) nicht erfasst werden. | | | |
| 6 | 1,26 | 1,29 | 1,38 | 1,80 |
| 7 | 1,27 | 1,23 | 1,09 | 1,00 |
| 8 | 1,45 | 1,46 | 1,75 | 1,25 |
| 9 | 1,64 | 1,72 | 1,57 | 2,00 |
| 10 | 1,58 | 1,61 | 1,75 | 1,00 |
| 11 | 1,45 | 1,35 | 1,33 | 2,17 |
| 12 | 1,37 | 1,38 | 1,40 | 1,00 |

Erhebungszeitraum: 01.11.2018-31.10.2020

| Region | Note (Mittelwert) | | | |
|--------|-------------------|------|------------------|------|
| | Anlassbeurteilung | | Regelbeurteilung | |
| | w | m | w | m |
| 1 | 1,14 | 1,25 | 1,73 | 1,75 |
| 2 | 1,39 | 1,32 | 1,67 | 1,83 |
| 3 | 1,42 | 1,45 | 1,69 | 1,33 |
| 4 | 1,14 | 1,22 | 1,25 | 1,50 |
| 5 | 1,47 | 1,28 | 1,68 | 1,67 |
| 6 | 1,27 | 1,26 | 1,28 | 1,88 |
| 7 | 1,12 | 1,21 | 1,21 | 1,00 |
| 8 | 1,45 | 1,33 | 1,70 | 2,00 |
| 9 | 1,53 | 1,74 | 1,96 | 2,10 |
| 10 | 1,37 | 1,46 | 2,09 | 2,34 |
| 11 | 1,44 | 1,22 | 1,50 | 2,25 |
| 12 | 1,23 | 1,29 | 1,61 | 1,71 |

Erhebungszeitraum: 01.11.2018-31.10.2020

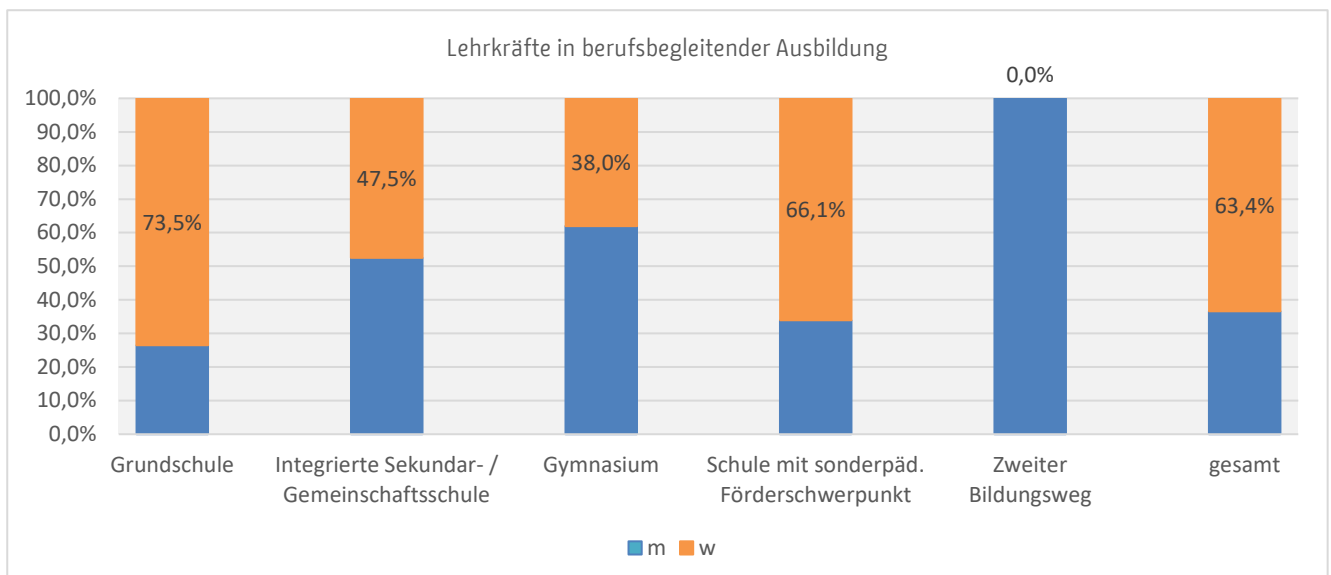
1.1.6 Lehrkräfte in berufsbegleitender Ausbildung

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

| Schularten | Lehrkräfte gesamt | | | davon in berufsbegleitender Ausbildung | | |
|--|-------------------|---------------|-------------|--|--------------|-------------|
| | gesamt | w | | gesamt | w | |
| | | absolut | in % | | absolut | in % |
| Grundschule | 13.584 | 11.185 | 82,3 | 1.488 | 1.093 | 73,5 |
| Integrierte Sekundarstufe / Gemeinschaftsschule | 8.465 | 5.448 | 64,4 | 669 | 318 | 47,5 |
| Gymnasium | 6.177 | 3.826 | 61,9 | 179 | 68 | 38,0 |
| Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt | 1.866 | 1.495 | 80,1 | 115 | 76 | 66,1 |
| Zweiter Bildungsweg | 248 | 150 | 60,5 | 3 | - | - |
| Lehrkräfte gesamt | 30.340 | 22.104 | 72,9 | 2.454 | 1.555 | 63,4 |

Stichtag: 01.11.20, Quelle: I C 4

Der Frauenanteil variiert stark in Abhängigkeit vom Schultyp. So ist er bei Grundschulen mit 73,5 % sehr hoch, an Gymnasien mit 38 % relativ niedrig.

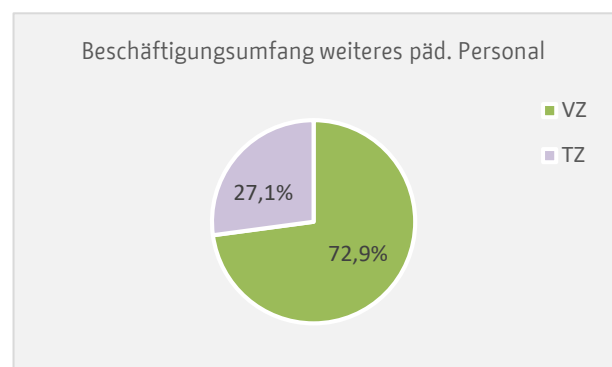
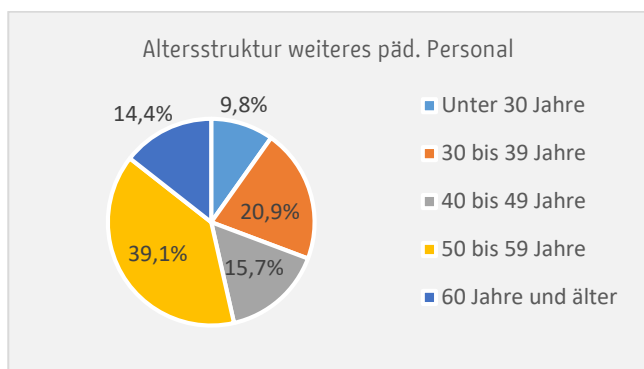


1.2 Weiteres pädagogisches Personal

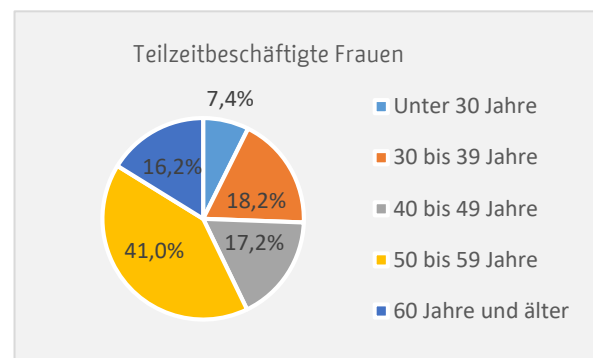
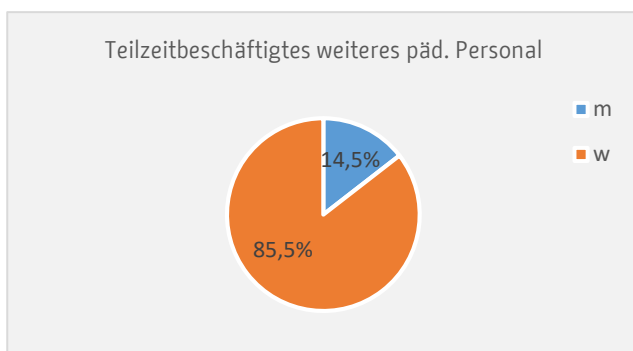
1.2.1 Altersstruktur und Beschäftigungsumfang

| Altersgruppen | Gesamt | | | Teilzeit | | | Beurlaubung | | |
|--------------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|-------------|------------|-------------|
| | gesamt | w | | gesamt | w | | gesamt | w | |
| | | absolut | in % | | absolut | in % | | absolut | in % |
| Unter 30 Jahre | 691 | 467 | 67,6 | 169 | 120 | 71,0 | 36 | 35 | 97,2 |
| 30 bis 39 Jahre | 1.468 | 975 | 66,4 | 390 | 297 | 76,2 | 127 | 103 | 81,1 |
| 40 bis 49 Jahre | 1.106 | 808 | 73,1 | 343 | 281 | 81,9 | 27 | 22 | 81,5 |
| 50 bis 59 Jahre | 2.750 | 2.478 | 90,1 | 726 | 668 | 92,0 | 95 | 88 | 92,6 |
| 60 Jahre und älter | 1.013 | 909 | 89,7 | 278 | 264 | 95,0 | 52 | 47 | 90,4 |
| gesamt | 7.028 | 5.637 | 80,2 | 1.906 | 1.630 | 85,5 | 337 | 295 | 87,5 |

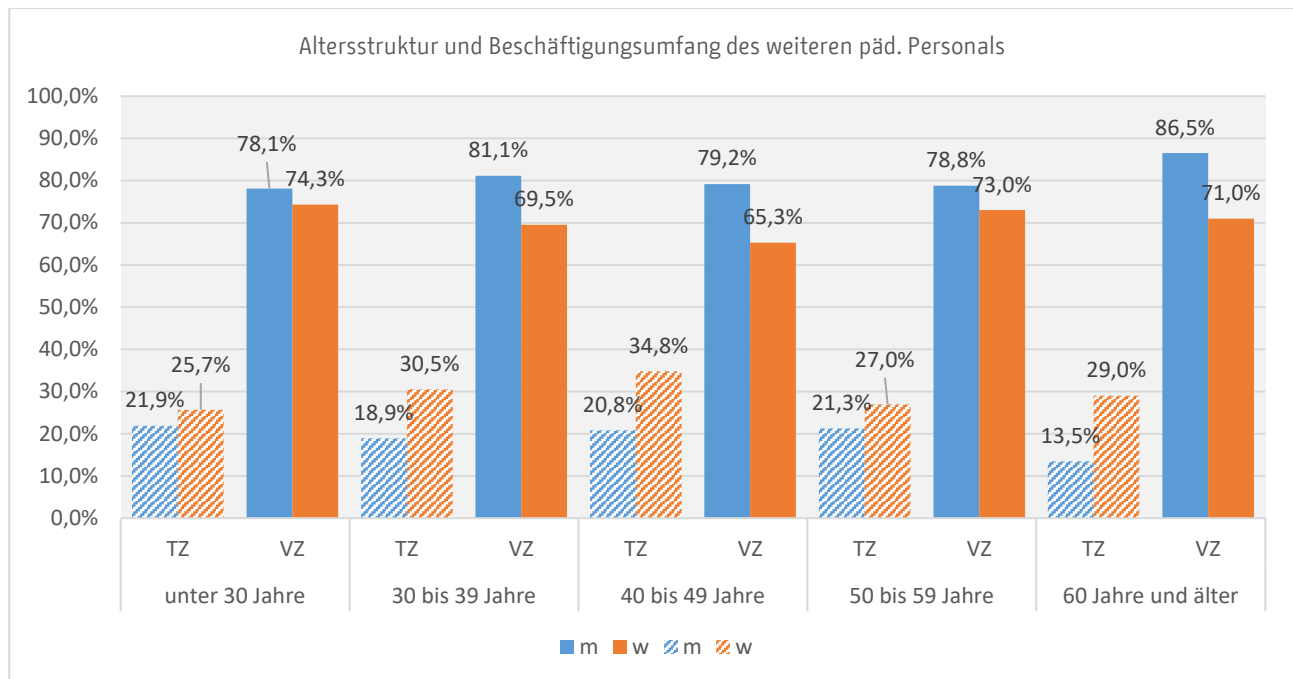
Stichtag: 01.11.20, Quelle: I C 4



Im Gegensatz zu den Lehrkräften hat eine Verjüngung beim weiteren pädagogischen Personal noch nicht stattgefunden. Mehr als die Hälfte (53,5 %) ist älter als 50 Jahre. Es arbeiten weniger Beschäftigte in Teilzeit (27,1 %) als bei den Lehrkräften (33,8 %). Mit 85,5 % ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen höher als der bei den Lehrkräften (79,7 %). Beim weiteren pädagogischen Personal ist der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen in der Gruppe der 50-59-Jährigen mit 41 % am höchsten.



Die Verteilung der Teilzeit von Frauen (orange schraffiert) auf die Altersgruppen unterscheidet sich von der bei den Lehrkräften. Hier arbeiten in allen Altersgruppen mehr Frauen als Männer in Teilzeit. Bis 49 Jahren nimmt der Anteil stetig zu, fällt dann um 7,8 Prozentpunkte ab, um in der Gruppe ab 60 Jahren wieder anzusteigen. Bei Männern (blau schraffiert) ist verteilt sich die Teilzeit bis 60 Jahren relativ gleichmäßig (zwischen 18,9 % und 21,9 %). In der Altersgruppe der über 60jährigen nimmt sie deutlich ab.

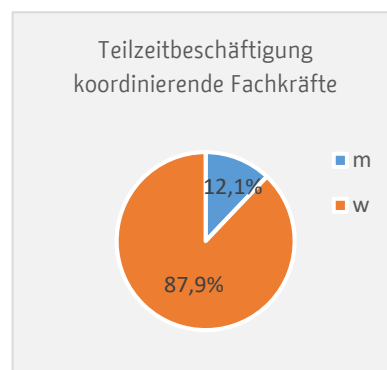
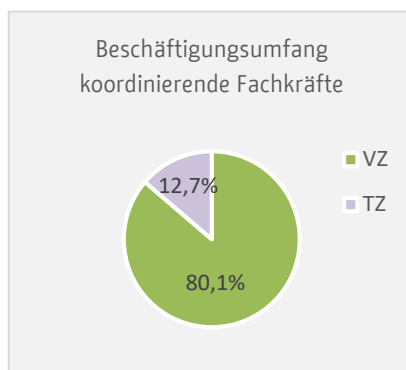
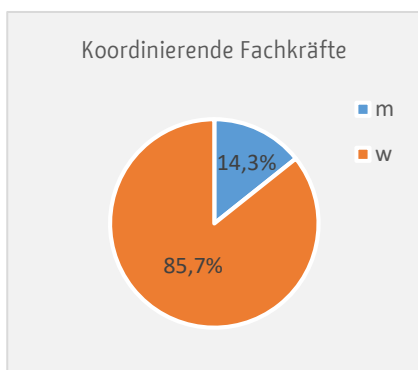


1.2.2 Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang

| Beschäftigtengruppen | Gesamt | | | Teilzeit | | | Beurlaubung | | |
|---|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|-------------|------------|-------------|
| | gesamt | w | | gesamt | w | | gesamt | w | |
| | | absolut | in % | | absolut | in % | | absolut | in % |
| Koordinierende Fachkraft | 259 | 222 | 85,7 | 33 | 29 | 87,9 | 5 | 5 | 100,0 |
| Facherzieherin / Facherzieher für Integration | 329 | 268 | 81,5 | 84 | 79 | 94,0 | 12 | 12 | 100,0 |
| Erzieherin / Erzieher | 5.028 | 4.020 | 80,0 | 1.473 | 1.251 | 84,9 | 257 | 226 | 87,9 |
| Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter | 50 | 38 | 76,0 | 10 | 9 | 90,0 | 3 | 2 | 66,7 |
| Päd. Unterrichtshilfe | 747 | 620 | 83,0 | 103 | 93 | 90,3 | 31 | 26 | 83,9 |
| Betreuerin / Betreuer | 587 | 446 | 76,0 | 192 | 160 | 83,3 | 29 | 24 | 82,8 |
| Weiteres päd. Personal | 28 | 23 | 82,1 | 11 | 9 | 81,8 | - | - | - |
| Gesamt | 7.028 | 5.637 | 80,2 | 1.906 | 1.630 | 85,5 | 337 | 295 | 87,5 |

Stichtag: 01.11.2020, Quelle: I C 4

Ähnlich wie bei den Lehrkräften ist der Anteil der koordinierenden Fachkräfte, die in Teilzeit arbeiten, mit 12,7 % (33 von 259) geringer als beim weiteren pädagogischen Personal insgesamt (27,1 %). Der Frauenanteil ist wiederum sehr hoch. In absoluten Zahlen ausgedrückt: Von den 33 Teilzeitkräften sind 29 Frauen (87,9 %) und lediglich vier Männer (12,1 %).



| | Grundschule | | | Integrierte Sekundar-/Gesamt-/Gemeinschaftsschule | | | Gymnasium | | |
|---|--|--------------|-------------|---|------------|-------------|-----------|-----------|-------------|
| | Gesamt | w | | gesamt | w | | gesamt | w | |
| | | absolut | in % | | absolut | in % | | absolut | in % |
| Koordinierende Fachkraft | 217 | 189 | 87,1 | 15 | 13 | 86,7 | - | - | - |
| Facherzieherin / Facherzieher für Integration | 286 | 234 | 81,8 | 32 | 23 | 71,9 | - | - | - |
| Erzieherin / Erzieher | 4.379 | 3.504 | 80,0 | 374 | 297 | 79,4 | 2 | 2 | 100,0 |
| Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter | 13 | 12 | 92,3 | 30 | 20 | 66,7 | 5 | 5 | 100,0 |
| Päd. Unterrichtshilfe | 150 | 126 | 84,0 | 36 | 25 | 69,4 | 3 | 2 | 66,7 |
| Betreuerin / Betreuer | 54 | 47 | 87,0 | 15 | 8 | 53,3 | 1 | - | - |
| weiteres päd. Personal | 14 | 13 | 92,9 | 8 | 5 | 62,5 | 2 | 2 | 100,0 |
| Gesamt | 5.113 | 4.125 | 80,7 | 510 | 391 | 76,7 | 13 | 11 | 84,6 |
| | Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt | | | An keinem Schultyp sind Unterrepräsentanzen bei koordinierenden Fachkräften zu verzeichnen. | | | | | |
| | gesamt | w | | | | | | | |
| | | absolut | in % | | | | | | |
| Koordinierende Fachkraft | 27 | 20 | 74,1 | | | | | | |
| Facherzieherin für Integration | 11 | 11 | 100,0 | | | | | | |
| Erzieherin / Erzieher | 273 | 217 | 79,5 | | | | | | |
| Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter | 2 | 1 | 50,0 | | | | | | |
| Päd. Unterrichtshilfe | 558 | 467 | 83,7 | | | | | | |
| Betreuerin / Betreuer | 517 | 391 | 75,6 | | | | | | |
| weiteres päd. Personal | 4 | 3 | 75,0 | | | | | | |
| Gesamt | 1.392 | 1.110 | 79,7 | | | | | | |

Stichtag: 01.11.2020, Quelle: I C 4

1.2.3 Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte

| Schulart | Tätigkeit | Eintritt in den Ruhestand | | |
|---|---------------------------------|---------------------------|-----------|-------------|
| | | m | w | w % |
| Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule | Koordinierende Fachkraft | 2 | 16 | 88,9 |
| Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt | Koordinierende Fachkraft | 2 | 1 | 33,3 |
| Gesamt | Koordinierende Fachkraft | 4 | 17 | 81,0 |

Erhebungszeitraum: 01.11.20-31.10.22, Quelle: I B 1.5

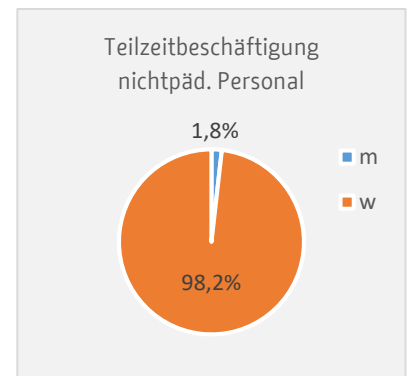
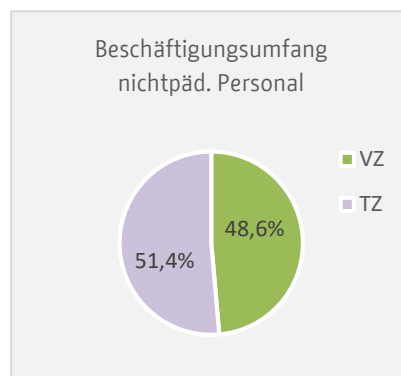
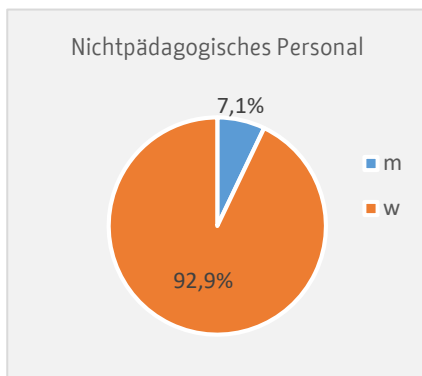
1.3 Nichtpädagogisches Personal

1.3.1 Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang

| Tätigkeit | Gesamt | | | Teilzeit | | |
|--|-------------|-------------|-------------|------------|------------|-------------|
| | Gesamt | w | | gesamt | w | |
| | | absolut | in % | | absolut | In % |
| Verwaltungsleitung | 293 | 253 | 86,3 | 86 | 83 | 96,5 |
| Schulsekretärin / Schulsekretär / Schreibdienst | 846 | 834 | 98,6 | 524 | 516 | 98,5 |
| Handwerks-/ Werkstattmeisterin / Handwerks-/ Werkstattmeister | 23 | 5 | 21,7 | 0 | 0 | 0 |
| Vervielfältigerin / Vervielfältiger | 8 | 4 | 50,0 | 1 | 1 | 100 |
| Weiteres technisches Personal | 20 | 10 | 50,0 | 1 | 1 | 100 |
| Gesamt | 1190 | 1106 | 92,9 | 612 | 601 | 98,2 |

Stichtag: 01.11.2020, Quelle: ZS P B 1 ASB / I B 1.7

Beim nichtpädagogischen Personal arbeiten mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Teilzeit (51,4 %) – deutlich mehr als beim pädagogischen Personal. Dies sind fast ausschließlich Frauen (98,2 %). Von 612 Teilzeitkräften sind lediglich 11 Männer (1,8 %).



2 Regionaler Teil

2.1 Lehrkräfte

2.1.1 Altersstruktur und Beschäftigungsumfang

| Altersgruppen | Gesamt | | | Teilzeit | | | Beurlaubung | | |
|--------------------------|--------------|--------------|-------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|
| | gesamt | w | | gesamt | w | | gesamt | w | |
| | | absolut | in % | | absolut | in % | | absolut | in % |
| unter 30 Jahre | 114 | 86 | 75,4 | 53 | 37 | 69,8 | 5 | 4 | 80,0 |
| 30 bis 39 Jahre | 772 | 531 | 68,8 | 218 | 161 | 73,9 | 77 | 71 | 92,2 |
| 40 bis 49 Jahre | 637 | 460 | 72,2 | 245 | 209 | 85,3 | 18 | 17 | 94,4 |
| 50 bis 59 Jahre | 547 | 415 | 75,9 | 132 | 118 | 89,4 | 11 | 10 | 90,9 |
| 60 Jahre und älter | 264 | 180 | 68,2 | 83 | 64 | 77,1 | 3 | 3 | 100,0 |
| Lehrkräfte gesamt | 2.334 | 1.672 | 71,6 | 731 | 589 | 80,6 | 114 | 105 | 92,1 |

Stichtag: 01.11.2020, Quelle: I C 4

2.1.2 Beschäftigtenstruktur von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben

| | Leitungsfunktion | gesamt | w | |
|--|--------------------------|--------------|--------------|-------------|
| | | | absolut | in % |
| Alle Schularten | Schulleitung | 39 | 25 | 64,1 |
| | Vertretung | 37 | 24 | 64,9 |
| | Koordination | 20 | 13 | 65,0 |
| | Fachbereichsleitung | 40 | 21 | 52,5 |
| | Fachleitung | 55 | 31 | 56,4 |
| | Leitung gesamt | 191 | 114 | 59,7 |
| | Weitere Lehrkräfte | 2.143 | 1.558 | 72,7 |
| | Lehrkräfte gesamt | 2.334 | 1.672 | 71,6 |
| Grundschule | Leitungsfunktion | gesamt | w | |
| | | | absolut | in % |
| | Schulleitung | 22 | 16 | 72,7 |
| | Vertretung | 23 | 13 | 56,5 |
| | Koordination | 1 | 1 | 100,0 |
| | Leitung gesamt | 46 | 30 | 65,2 |
| | Weitere Lehrkräfte | 1.096 | 877 | 80,0 |
| Lehrkräfte gesamt | 1.142 | 907 | 79,4 | |
| Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt | Leitungsfunktion | gesamt | w | |
| | | | absolut | in % |
| | Schulleitung | 2 | 1 | 50,0 |
| | Vertretung | 4 | 3 | 75,0 |
| | Leitung gesamt | 6 | 4 | 66,7 |
| | Weitere Lehrkräfte | 81 | 66 | 81,5 |
| Lehrkräfte gesamt | 87 | 70 | 80,5 | |
| Gymnasium | Leitungsfunktion | gesamt | w | |
| | | | absolut | in % |
| | Schulleitung | 4 | 2 | 50,0 |
| | Vertretung | 5 | 4 | 80,0 |
| | Koordination | 7 | 4 | 57,1 |
| | Fachbereichsleitung | 16 | 6 | 37,5 |
| | Fachleitung | 26 | 15 | 57,7 |
| | Leitung gesamt | 58 | 31 | 53,4 |
| Weitere Lehrkräfte | 289 | 186 | 64,4 | |
| Lehrkräfte gesamt | 347 | 217 | 62,5 | |

| | Leitungsfunktion | gesamt | w | |
|---|----------------------------|------------------|------------|-------------|
| | | | absolut | in % |
| Integrierte Sekundarschule / Gemeinschaftsschule | Schulleitung | 10 | 6 | 60,0 |
| | Vertretung | 5 | 4 | 80,0 |
| | Koordination | 12 | 8 | 66,7 |
| | Fachbereichsleitung | 24 | 15 | 62,5 |
| | Fachleitung | 29 | 16 | 55,2 |
| | Leitung gesamt | 80 | 49 | 61,3 |
| | Weitere Lehrkräfte | 669 | 426 | 63,7 |
| | Lehrkräfte gesamt | 749 | 475 | 63,4 |
| | Zweiter Bildungsweg | Leitungsfunktion | gesamt | w |
| | | | absolut | in % |
| Schulleitung | | 1 | 1 | 100,0 |
| Leitung gesamt | | 1 | 1 | 100,0 |
| Weitere Lehrkräfte | | 8 | 2 | 25,0 |
| Lehrkräfte gesamt | | 9 | 3 | 33,3 |

Stichtag: 01.11.20, Quelle: I C 4

2.1.3 Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben

| Schulart | Funktion | Berentung / Pensionierung | |
|--|---------------------|---------------------------|----------|
| | | m | w |
| Grundschule | Schulleitung | 1 | 1 |
| | Vertretung | 1 | 1 |
| | gesamt | 2 | 2 |
| Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt | Schulleitung | 0 | 0 |
| | Vertretung | 0 | 0 |
| | gesamt | 0 | 0 |
| Gymnasium | Schulleitung | 0 | 0 |
| | Vertretung | 0 | 0 |
| | Koordination | 0 | 0 |
| | Fachbereichsleitung | 1 | 1 |
| | Fachleitung | 0 | 0 |
| | gesamt | 1 | 1 |
| Integrierte Sekundarschule | Schulleitung | 0 | 1 |
| | Vertretung | 0 | 0 |
| | Koordination | 0 | 0 |
| | Fachbereichsleitung | 0 | 0 |
| | Fachleitung | 0 | 0 |
| | gesamt | 0 | 1 |
| Zweiter Bildungsweg | Schulleitung | 1 | 0 |
| | Vertretung | 0 | 0 |
| | Koordination | 0 | 0 |
| | Fachbereichsleitung | 0 | 0 |
| | Fachleitung | 0 | 0 |
| | gesamt | 1 | 0 |
| Alle Schularten | gesamt | 4 | 4 |

Erhebungszeitraum: 01.11.2020-31.10.2022, Quelle: ZS C 4.1

2.1.4 Kommissarische Stellenbesetzungen von Leitungspositionen

| Schulart | Funktionsstelle, kommissarisch | m | w | w % |
|---|--------------------------------------|----------|----------|-----------|
| Grundschule | Schulleitung | 0 | 2 | 100 |
| | Vertretung | 0 | 5 | 100 |
| | Leitung, kommissarisch gesamt | 0 | 7 | |
| Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt | Schulleitung | 0 | 0 | |
| | Vertretung | 0 | 0 | |
| | Leitung, kommissarisch gesamt | 0 | 0 | |
| Gymnasium | Schulleitung | 0 | 0 | |
| | Vertretung | 0 | 0 | |
| | Koordination | 0 | 0 | |
| | Fachbereichsleitung | 0 | 0 | |
| | Fachleitung | 0 | 0 | |
| | Leitung, kommissarisch gesamt | 0 | 0 | |
| Integrierte Sekundarschule | Schulleitung | 0 | 0 | |
| | Vertretung | 0 | 1 | 100 |
| | Koordination | 0 | 0 | |
| | Fachbereichsleitung | 0 | 0 | |
| | Fachleitung | 1 | 0 | 0 |
| | Leitung, kommissarisch gesamt | 1 | 1 | 50 |
| Zweiter Bildungsweg | Schulleitung | 0 | 0 | |
| | Leitung, kommissarisch gesamt | 0 | 0 | |
| Alle Schularten | Leitung, kommissarisch gesamt | 1 | 8 | 89 |

Stichtag: 01.11.2020, Quelle: I 01

2.1.5 Bewerbungen und Besetzungen

| Positionen | | Bewerbungen | | | Benennungs- vorschlag | | | Stellenbesetzung | | | Vergleich 2017- 2019 | | |
|--|---------------|-------------|-----------|-----------|--------------------------|-----------|-----------|------------------|-----------|-----------|-------------------------|-----------|-----------|
| Schulart | Funktion | m | w | w % | m | w | w % | m | w | w % | m | w | w % |
| Grundschule | SL | 3 | 3 | 50 | 3 | 3 | 50 | 3 | 3 | 50 | 1 | 4 | 80 |
| | SLV | 2 | 7 | 78 | 2 | 7 | 78 | 2 | 7 | 78 | 7 | 5 | 42 |
| | gesamt | 5 | 10 | 67 | 5 | 10 | 67 | 5 | 10 | 67 | 8 | 9 | 53 |
| Schule mit sonderpäd. Förderschwer- punkt | SL | | | | | | | | | | | | |
| | SLV | | 1 | 100 | | 1 | 100 | | 1 | 100 | 1 | 1 | 50 |
| | gesamt | | 1 | 100 | | 1 | 100 | | 1 | 100 | 1 | 1 | 50 |
| Gymnasium | SL | | | | | | | | | | 1 | | |
| | SLV | | 1 | 100 | | 1 | 100 | | 1 | 100 | | 1 | 100 |
| | Koordination | | | | | | | | | | | 1 | 100 |
| | FBL | 10 | 3 | 23 | 4 | | | 4 | | | | 2 | 100 |
| | FL | 5 | 7 | 58 | 3 | 5 | 63 | 3 | 5 | 63 | 2 | 4 | 67 |
| | gesamt | 15 | 11 | 42 | 7 | 6 | 46 | 7 | 6 | 46 | 3 | 8 | 73 |
| Integrierte Sekundar- schule | SL | 2 | | | 2 | | | 2 | | | | 1 | 100 |
| | SLV | 2 | 3 | 60 | 1 | 3 | 75 | 1 | 3 | 75 | 1 | | |
| | Koordination | 3 | 3 | 50 | 2 | 1 | 33 | 2 | 1 | 33 | 1 | 2 | 67 |
| | FBL | 2 | 3 | 60 | 2 | 2 | 50 | 2 | 2 | 50 | 2 | 7 | 78 |
| | FL | 14 | 11 | 44 | 12 | 9 | 43 | 12 | 9 | 43 | 4 | 4 | 50 |
| | gesamt | 23 | 20 | 47 | 19 | 15 | 44 | 19 | 15 | 44 | 8 | 14 | 64 |
| alle Schularten | SL | 5 | 3 | 38 | 5 | 3 | 38 | 5 | 3 | 38 | 2 | 5 | 71 |
| | SLV | 4 | 12 | 75 | 3 | 12 | 80 | 3 | 12 | 80 | 9 | 7 | 44 |
| | Koordination | 3 | 3 | 50 | 2 | 1 | 33 | 2 | 1 | 33 | 1 | 3 | 75 |
| | FBL | 12 | 6 | 33 | 6 | 2 | 25 | 6 | 2 | 25 | 2 | 9 | 82 |
| | FL | 19 | 18 | 49 | 15 | 14 | 48 | 15 | 14 | 48 | 6 | 8 | 57 |
| | gesamt | 43 | 42 | 49 | 31 | 32 | 51 | 31 | 32 | 51 | 20 | 32 | 62 |

Erhebungszeitraum vom 01.03.2019 -31.10.2020; Quelle: I B 2.08

2.2 Weiteres pädagogisches Personal

2.2.1 Beschäftigtenstruktur

| | Beschäftigungsgruppen | gesamt | w | |
|--|---|-----------------------|------------|-------------|
| | | | absolut | in % |
| Alle Schularten | Koordinierende Fachkraft | 14 | 14 | 100,0 |
| | Facherzieherin / Facherzieher für Integration | 25 | 21 | 84,0 |
| | Erzieherin / Erzieher | 267 | 205 | 76,8 |
| | Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter | 5 | 4 | 80,0 |
| | Päd. Unterrichtshilfe | 64 | 55 | 85,9 |
| | Betreuerin / Betreuer | 43 | 34 | 79,1 |
| | Weiteres päd. Personal | 7 | 6 | 85,7 |
| | gesamt | 425 | 339 | 79,8 |
| Grundschule | Koordinierende Fachkraft | 13 | 13 | 100,0 |
| | Facherzieherin / Facherzieher für Integration | 25 | 21 | 84,0 |
| | Erzieherin / Erzieher | 247 | 193 | 78,1 |
| | Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter | 3 | 3 | 100,0 |
| | Päd. Unterrichtshilfe | 27 | 24 | 88,9 |
| | Betreuerin / Betreuer | 13 | 12 | 92,3 |
| | Weiteres päd. Personal | 4 | 4 | 100,0 |
| | gesamt | 332 | 270 | 81,3 |
| Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt | Koordinierende Fachkraft | 1 | 1 | 100,0 |
| | Erzieherin / Erzieher | 13 | 9 | 69,2 |
| | Päd. Unterrichtshilfe | 32 | 27 | 84,4 |
| | Betreuerin / Betreuer | 27 | 21 | 77,8 |
| | gesamt | 73 | 58 | 79,5 |
| | Integrierte Sekundar- stufe / Gemeinschafts- schule | Erzieherin / Erzieher | 7 | 3 |
| Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter | | 2 | 1 | 50,0 |
| Päd. Unterrichtshilfe | | 4 | 3 | 75,0 |
| Betreuerin / Betreuer | | 3 | 1 | 33,3 |
| weiteres päd. Personal | | 3 | 2 | 66,7 |
| gesamt | | 19 | 10 | 52,6 |

| Gymnasium | Beschäftigungsgruppen | gesamt | w | |
|---------------|-----------------------|----------|--------------|-------|
| | | | absolut | in % |
| | Päd. Unterrichtshilfe | 1 | 1 | 100,0 |
| gesamt | 1 | 1 | 100,0 | |

Stichtag: 01.11.2020, Quelle: I C 4

2.2.2 Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte

| Schulart | Tätigkeit | Eintritt in den Ruhestand | | |
|---|---------------------------------|---------------------------|----------|----------|
| | | m | w | w % |
| Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule | Koordinierende Fachkraft | 0 | 0 | 0 |
| Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt | Koordinierende Fachkraft | 0 | 0 | 0 |
| Gesamt | Koordinierende Fachkraft | 0 | 0 | 0 |

Erhebungszeitraum: 01.11.20-31.10.22, Quelle: I B 1.5

2.3 Nichtpädagogisches Personal

2.3.1. Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang

| Tätigkeit | Gesamt | | | Teilzeit | | |
|--|-----------|-----------|-------------|-----------|-----------|-------------|
| | gesamt | w | | gesamt | w | |
| | | absolut | in % | | absolut | in % |
| Verwaltungsleitung | 18 | 17 | 94,4 | 9 | 9 | 100,0 |
| Schulsekretärin / Schulsekretär / Schreibdienst | 67 | 65 | 97,0 | 61 | 59 | 96,7 |
| Handwerks- / Werkstattmeisterin / Handwerks- / Werkstattmeister | 5 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| Vervielfältigerin / Vervielfältiger | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| Gesamt | 91 | 83 | 91,2 | 70 | 68 | 97,1 |

Stichtag: 01.01.21, Quelle: 01 I Vw 1.2

2.4 Schulisches Personal in Elternzeit

| m | w | gesamt |
|---|----|--------|
| 3 | 93 | 96 |

Stichtag: 01.11.2020, Quelle: ZS C 4.1 / ZS P B 1 ASB

IV Zielvorgaben (regional)

Auch für die Schulen in Spandau bleibt es vorrangiges Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen weiter abzubauen. So sind an den Schulen 71,6 Prozent der Lehrkräfte weiblich, die Quote von Frauen bei den Funktionsstellen liegt aber nur bei 59,7 %.

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

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

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

Die Pandemie hat die Auffassung von Unterrichtsgestaltung grundlegend verändert. Gerade durch die verstärkte Nutzung von digitalen Endgeräten im Unterricht gab es weitgehende Modifizierungen im Arbeitsalltag. Versäumt wurde aber bisher, die Auswirkungen dieser Prozesse im Rahmen der Frauenförderung zu durchleuchten. Die Schulaufsicht Spandau wird hier zusammen mit der Frauenvertreterin eine Analyse vornehmen und Angebote der Fortbildung in diesem Bereich anpassen und erweitern.

V Maßnahmen zur Zielerreichung (Maßnahmenkatalog)

Verbindliche Zielvorgaben wird es im landesweiten Teil des Frauenförderplans 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. 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 für Bildung, Jugend und Familie (SenBJF) führt im Rahmen der Anpassung des Frauenförderplans (alle zwei Jahre) eine Gleichstellungskonferenz im Herbst 2022 für alle Referatsleitungen, Schulleitungen und Schulleitungen von Grundschulteilen durch. <ul style="list-style-type: none"> • In einem ersten Schritt nehmen alle Referatsleitungen, Schulleitungen und Schulleitungen 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 Referatsleitungen Schulleitungen Senatsverwaltung Gesamtfrauenvertreterin Frauenvertreterin |
| 4. Jede Schulleitung bezieht Frauen aktiv in karrierefördernde Aufgabenbereiche ein. | Schulleitungen |
| 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 für das folgende Schuljahr beschlossen. | Referatsleitungen Schulleitungen |

| | |
|---|---|
| 6. Anlage 2 wird <u>spätestens 3 Monate nach Erscheinen</u> des Frauenförderplans an die Schulaufsicht zurückgesandt und von dieser gemeinsam mit der Frauenvertreterin ausgewertet. Sie erhält sämtliche Unterlagen. | Schulleitungen Referatsleitungen Frauenvertreterin |
| 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. | Schulleitungen |
| 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 Konferenzen ausdrücklich hingewiesen. | alle |
| 10. Gremien, Räumlichkeiten usw. sind bis zur nächsten Anpassung des Frauenförderplans geschlechtergerecht zu benennen und zu beschriften. | alle |
| 11. Die SenBJF 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 |
| 12. Die Ziele und Maßnahmen des FFPI werden auf Dienstbesprechungen mit den Schulleitungen, in den Gesamt- und Schulkonferenzen der Schulen und in der Frauen- und Personalversammlung thematisiert. | Schulaufsicht |
| 13. Im Ausschuss für Personalmanagement werden die Maßnahmen zur Zielerreichung regelmäßig besprochen. | Schulaufsicht |
| 2. Einstellungen | |
| Maßnahmen | verantwortlich |
| 1. Bei Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit sind den Bewerberinnen bei gleicher Eignung ebenso Beschäftigungsangebote zu unterbreiten. | Schulleitungen Schulaufsicht |
| 2. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind die Einsatzwünsche der Einstellenden nach Möglichkeit sicherzustellen. | Schulleitungen 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. | Schulleitungen 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. | 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 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 Fortschreibung des Frauenförderplans im Jahr 2023 die notwendigen Voraussetzungen für die Umsetzung einer bedarfsgerechten Zusatzqualifizierung von pädagogischen Unterrichtshilfen. | Abteilung I und II |
| 10. Die Senatsverwaltung entwickelt bis zur nächsten Fortschreibung des Frauenförderplans 2023 die notwendigen rechtlichen und organisatorischen Grundlagen für die Weiterbildung/Qualifizierung des weiteren pädagogischen Personals. | Abteilung I und II |
| 11. Die regionale Fortbildung entwickelt spezielle Fortbildungsangebote für Frauen in Führungspositionen in Spandau. Bei der Einrichtung von Arbeitsgruppen wird auf eine repräsentative Besetzung geachtet. | Schulaufsicht |
| 4. Beruflicher Aufstieg | |
| 4.1 Motivation | verantwortlich |
| 1. Bestandteil der Jahresgespräche ist auch die Beratung zur beruflichen Förderung. | Schulleitungen |
| 2. Schulleitungen ermuntern Frauen, innerhalb der Schule Aufgabebereiche zu übernehmen, die sie für die Übernahme von Leitungsaufgaben qualifizieren und sich auf Leitungspositionen zu bewerben. | Schulleitungen |

| | |
|--|---------------------------------------|
| 3. An Leitung interessierte Frauen sind als Mentee vom Unterricht freizustellen. Die Frauenvertreterin/Gesamtfrauenvertreterin ist frühzeitig und umfänglich zu informieren. | Schulleitungen |
| 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 Stellenausschreibung ist ebenfalls durch Aushang bekannt zu geben. | Schulleitungen Schulaufsicht |
| 2. Die Frauenvertreterin/die Gesamtfrauenvertreterin ist frühzeitig und umfänglich zu beteiligen. | Schulleitungen Schulaufsicht |
| 3. Vor der Vergabe von „Funktionen“ (nach VV Zuordnung) werden Frauen gezielt angesprochen und für die Übernahme von besonderen Aufgaben motiviert. | Schulleitung |
| 4.3 Dienstliche Beurteilung | verantwortlich |
| 1. Da der dienstlichen Beurteilung für eine erfolgreiche Bewerbung eine entscheidende Bedeutung zukommt, werden die Ergebnisse der Beurteilungen geschlechtsdifferent erfasst und unter dem Blickwinkel der Gleichbehandlung von Frauen und Männern ausgewertet. | Abteilungsleitung I 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. | Schulleitungen Schulaufsicht |
| 3. Es finden Schulungen für die Beurteilenden statt, die sie in die Lage versetzen, diskriminierungsfreie Beurteilungen zu erstellen. | Abteilung I, II Schulaufsicht |
| 4.4 Auswahlverfahren | verantwortlich |
| 1. Die Auswahlkommissionen sind möglichst geschlechtsparitätisch zu besetzen. | Schulaufsicht |
| 2. Kenntnisse zum LGG und Frauenförderplan und die Anwendung gendergerechter Sprache sind Bestandteil des Bewerbungsgesprächs. Sie sind im Auswahlvermerk zu bewerten. | Schulleitungen Schulaufsicht |
| 3. Ein Feedbackgespräch ist allen Bewerberinnen und Bewerbern anzubieten. | Schulaufsicht |
| 4. Bewerberinnen, die für eine Funktionsstelle, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, nicht ausgewählt wurden, aber ein deutliches Potenzial für die Übernahme einer Funktionsstelle nachgewiesen ha- | Schulaufsicht |

| | |
|--|--|
| ben, wird von der verantwortlichen Schulaufsicht ein Beratungsgespräch und ggf. auch eine Teilnahme an der Potenzialanalyse angeboten. | |
| 5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie | |
| 5.1 Arbeitszeitregelungen | verantwortlich |
| <p>1. Schul- und Abteilungsleitungen sowie die koordinierenden Fachkräfte besprechen vor der Unterrichtsverteilung sowie Stunden- bzw. Dienstplangestaltung mit den Beschäftigten im Sinne der Ziele gemäß § 10 Abs. 1 LGG folgende Regelungen:</p> <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 | Schulleitungen Abteilungsleitungen koordinierende Fachkräfte |
| <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> | Schulleitungen |
| <p>3. Die Gesamtkonferenzen müssen im Rahmen ihrer Beschlüsse gemäß § 79 Abs. 3 Satz 1 Nr. 9 SchulG die Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Verteilung von Unterrichtsstunden aus dem Gesamtstundenpool • der Verteilung des Einsatzes der Lehrkräfte und der weiteren pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unterricht, Betreuung, Aufsicht und Vertretung • der Verteilung besonderer dienstlicher Aufgaben • besonderen Formen der Arbeitszeitregelung | Schulleitungen |
| <p>4. Bei unausweichlichen Situationen sollen Beschäftigte mit kleinen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen von Konferenzen oder sonstigen dienstlichen Veranstaltungen freigestellt werden.</p> | Schulleitungen |
| <p>5. Beschäftigte in Elternzeit sind von Mehrarbeit auszunehmen.</p> | Schulleitungen |
| <p>6. Die Qualifizierungsmaßnahmen von Quereinsteigenden werden entsprechend der vorgegebenen Rahmenbedingungen unter besonderer Berücksichtigung der Teilnahmebelange von Eltern und Pflegenden geplant.</p> <p>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 Qualifizierungs-</p> | Abteilung II Abteilung II |

| | |
|--|------------------------------|
| <p>maßnahmen 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> | |
| <p>5.2 Teilzeitbeschäftigung</p> | <p>verantwortlich</p> |
| <p>1. Den Teilzeitbeschäftigten, insbesondere denjenigen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben,</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind je nach Umfang der Teilzeit ein oder zwei unterrichtsfreie Tage zu ermöglichen, • sind an Wochentagen, an denen Zeitfenster für Kooperation und Teamarbeit festgelegt sind, unterrichtsfreie Tage nach Möglichkeit zu vermeiden, • ist der Einsatz mit weniger als zwei Unterrichtsstunden am Tag zu vermeiden, • ist die Zahl der Springstunden proportional zur jeweiligen Stundenreduzierung zu verringern, • ist der Unterrichtseinsatz am Vor- und am Nachmittag in Verbindung mit Springstunden zu vermeiden, • ist Mehrarbeit proportional zum Stundenumfang anzuordnen. | <p>Schulleitungen</p> |
| <p>2. Eine für Betroffene ungünstige Regelung in der Stunden- oder Dienstplanung ist von der Schulleitung frühzeitig zu begründen.</p> | <p>Schulleitungen</p> |
| <p>3. Unter Beachtung von § 10 Abs. 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 Abs. 3 Nr. 9 SchulG verwiesen.</p> | <p>Schulleitungen</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. | <p>Referatsleitungen</p> |
| <p>6. Die Auswertungen der Grundsatzbeschlüsse aus den Regionen erfolgt gemeinsam mit der Gesamtfrauenvertreterin im Oktober 2022. Daraus werden notwendige Handlungsschritte abgeleitet.</p> | <p>Abteilung I</p> |

| | |
|--|---------------------------------|
| 7. Vor Neueinstellungen sind unbefristete Teilzeitbeschäftigte über die Möglichkeiten der Aufstockung zu informieren und auf Antrag vorrangig zu berücksichtigen. | Schulleitungen |
| 5.3 Beurlaubung aus familiären Gründen | verantwortlich |
| 1. Vor Beginn der Elternzeit oder Beurlaubung sind zur Förderung der beruflichen Entwicklung auf Wunsch der betreffenden Person im Rahmen eines Gesprächs mit der Schulleitung mögliche Regelungen schriftlich darüber zu vereinbaren (siehe Anlage 3), <ul style="list-style-type: none"> • ob sie regelmäßig zu schulischen Veranstaltungen eingeladen werden möchte, • ob und wann sie bereit ist, Krankheitsvertretungen zu übernehmen, • ob sie über Stellenausschreibungen informiert werden möchte. | Schulleitungen |
| 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. | Schulleitungen |
| 3. Den betreffenden Personen ist die Möglichkeit einzuräumen, vor der Elternzeit bereits begonnene Fort- und Weiterbildungen zu beenden. | Senatsverwaltung |
| 5.4 Wiedereinstieg in den Beruf | verantwortlich |
| Für einen gelingenden Wiedereinstieg in den Beruf nach Elternzeit, Beurlaubung usw. und um den Informationsfluss sicher zu stellen, bieten Schulleitungen verpflichtend drei Monate vor dem Wiedereinstieg ein Gespräch an. Die Festlegungen der DV Umsetzung sind zu beachten. | Schulleitungen Schulaufsicht |
| 6. Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt | |
| Definition | |
| Nach § 3 Abs. 3 AGG liegt eine Belästigung dann vor, wenn unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen „ bezwecken oder bewirken “, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Sexuelle Belästigungen stellen ein Dienstvergehen dar. 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 Diskriminie- | Leitungskräfte aller Ebenen |

| | |
|---|--|
| <p>rung 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.</p> | |
| <p>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.</p> | <p>Abteilungsleitung I, II Schulaufsicht</p> |
| <p>3. In Schulkonferenzen, Gesamtkonferenzen bzw. in schulinternen Fortbildungen wird der Aspekt „Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt“ regelmäßig (mindestens alle zwei Jahre) thematisiert.</p> | <p>Schulleitungen</p> |
| <p>4. Es werden Fortbildungen in allen Regionalverbänden u.a. zu den Themen „sexuelle Vielfalt“ und „Schutz gegen sexuelle Gewalt“ angeboten.</p> | <p>Abteilungsleitung I, II Schulaufsicht</p> |
| <p>5. Betroffene werden durch Beratung unterstützt.</p> | <p>Schulpsychologie arbeitsmedizinische Beratung</p> |
| <p>6. Die Senatsverwaltung erstellt bis zum Ablauf des Jahres 2022 einen Handlungsleitfaden zum Thema „Schutz des pädagogischen und nichtpädagogischen Personals vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“.</p> | <p>Abteilungsleitung I, II</p> |
| <p>7. Gesundheitsförderung</p> | |
| <p>1. Alle Beschäftigten werden in einer Gesamtkonferenz, Dienstversammlung oder auf einem Studientag/Projekttag mit der RDV Gesundheit und dem BEM-Prozess bekannt gemacht.</p> | <p>Schulleitungen</p> |
| <p>2. Die RDV Gesundheit ist allen Beschäftigten frei zugänglich.</p> | <p>Schulleitungen</p> |
| <p>3. Es werden jährlich regionale Gesundheitstage für alle Beschäftigtengruppen durchgeführt.</p> | <p>Schulaufsicht</p> |
| <p>4. Informationen und Schulung der Schulleitungen und Kolleginnen zu Hilfsangeboten bei Konflikten, Mobbing, Gewalt und Sucht</p> | <p>Schulaufsicht Schulpsychologie arbeitsmedizinische Beratung</p> |
| <p>5. Das Informationsmaterial der Frauenvertreterin, des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung ist allen Beschäftigten frei zugänglich.</p> | <p>Schulleitung</p> |
| <p>6. Die Gesundheitsförderung der Beschäftigten wird zum Inhalt schulischer Gesundheitstage, der Geschäftsverteilungspläne („Funktion“ gem. VV Zuordnung) und der Schulprogramme.</p> | <p>Schulaufsicht</p> |
| <p>7. Das Integrationsteam (gem. DV Gesundheit) evaluiert jährlich die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und das BEM der einzelnen Beschäftigten.</p> | <p>Referatsleitung</p> |

VI Stellungnahme der Gesamtfrauenvertreterin

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

der Zeitraum dieser Anpassung des Frauenförderplans fällt mit der Corona-Pandemie zusammen. Die Auswirkungen der Covid-19 Verordnungen auf die wirtschaftliche und soziale Situation von Frauen sind bereits durch viele Studien erforscht. Die Krise belastet besonders Frauen, insbesondere Mütter schwer. Bedingt durch Schul- und Kitaschließungen, „Lernen zu Hause“ etc. ist noch mehr Sorgearbeit angefallen, parallel dazu musste Notbetreuung unter unzureichenden Arbeitsschutzbedingungen organisiert oder Unterricht unter mangelnder digitaler Ausstattung angeboten werden. Die Beschäftigten sind an ihre Grenzen geraten.

Vor diesem Hintergrund sollte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf viel stärker von unserer Arbeitgeberin Beachtung finden. Der Frauenförderplan kann ein wirkungsvolles Instrument sein, wenn die Verantwortlichen: die Senatorin, der Abteilungsleiter der Senatsbildungsverwaltung, die Schulaufsicht sowie die Schulleitungen der Gleichstellungsverpflichtung nach § 3 Abs. 1 und 2 LGG nachkommen. Zentrale Themen müssen endlich angegangen werden:

1. Familien entlasten
2. Jobsharing möglich machen
3. Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt regeln
4. diskriminierungsfreie Sprache umsetzen

1. Familien entlasten - bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Traditionell stemmen Frauen die Hauptlast der häuslichen Sorgearbeit, arbeiten deshalb in Teilzeit und verzichten auf Lohn und Renten- bzw. Pensionsansprüche. Der aktuelle FFPI weist auf, dass der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen viel höher ist, als der der Männer: 98,2 Prozent des nichtpädagogischen Personals, 85,5 Prozent des weiteren pädagogischen Personals und 79,7 Prozent der Lehrerinnen. Welche konkreten Maßnahmen muss die Senatorin umsetzen, um ihrem Anspruch an „familienbewusste Personalpolitik“ (s. Vorwort, S. 3) zu genügen?

- Dass die Senatsbildungsverwaltung eine strategisch angelegte familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik befolgen kann, ist durch die Auditierung „berufundfamilie“ für den Ministerialbereich bereits dreimal bescheinigt worden. Diese Auditierung ist nun auf alle Schulen zu übertragen.
- Kooperationsvereinbarungen mit Kitas können dafür sorgen, dass junge Eltern schneller wieder berufstätig sind, weil sie nicht erst lange auf einen Kitaplatz warten müssen.
- Individuelle digitale Arbeitsplätze sind für alle Beschäftigte an allen Schulen einzurichten. Dies führt zur Entlastung der Arbeitsorganisation und verbessert die Kooperation aller Berufsgruppen.
- Für (werdende) junge Eltern und Personen, die nahe Angehörige pflegen, muss eine zentrale Beratungsstelle eingerichtet werden, weil die Personalstelle seit vielen Jahren unterbesetzt ist. Eine zeitnahe und umfängliche Beratung für die Beschäftigten an Schulen kann durch die Mitarbeitenden der Personalstelle nicht gewährleistet werden.

- Teilzeitbeschäftigte Erzieher*innen müssen den vollen Umfang der Stunden für die mittelbare pädagogische Arbeit erhalten.
- Außerunterrichtliche Tätigkeiten sind von Lehrkräften in Teilzeit nur anteilig zu leisten (FFPI und Urteil vom 16.7.2015 Bundesverwaltungsgericht). Gehen die Verpflichtungen über die vertraglich vereinbarte Teilzeitquote hinaus, sind Ermäßigungsstunden zu gewähren. D.h., die Schulen benötigen einen zusätzlichen Pool für Entlastungsstunden.

2. Jobsharing möglich machen – Quote erfüllen

Obwohl im § 8, Abs. 4.1 LGG verankert ist, dass eine Teilzeitbeschäftigung bei der Besetzung von Leitungsstellen keine Rolle spielen darf, fällt auf, dass Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nur zu einem sehr geringen Anteil von 12 Prozent Teilzeit arbeiten, hingegen 33,8 Prozent der Lehrkräfte ohne Leitungsfunktion. Junge weibliche Lehrkräfte bewerben sich selten auf Funktionsstellen. Diejenigen, die noch viele Jahrzehnte die Schule mitgestalten sollen, stellen somit nicht die Weichen in der Schul- und Personalentwicklung. Hier zeigt sich ein Gleichstellungsproblem, denn 72 Prozent der Lehrkräfte sind weiblich.

Wie könnte die Behörde dringend benötigte weibliche Fachkräfte gewinnen und auch dauerhaft binden?

- Andere Strukturen und neue Modelle müssen implementiert werden, Leitungsfunktionen müssen künftig teilbar sein, Jobsharing möglich.

Bereits im FFPI 2015-2017 war die Durchführung einer Gleichstellungskonferenz verankert. Diese Maßnahme wird seit sechs Jahren von der Senatsbildungsverwaltung nicht realisiert, sondern torpediert. Dass die Senatsbildungsverwaltung eine Gleichstellungskonferenz planen und durchführen kann, hat sie jedoch bereits bewiesen. 2018 fand im eigenen Haus (Ministerialbereich) eine solche Konferenz erstmalig statt. Andere Verwaltungen des öffentlichen Dienstes wie z.B. Finanzämter und Unternehmen, wie die BVG und BSR führen seit Jahren Gleichstellungskonferenzen durch. Zielsetzung der Gleichstellungskonferenz muss die Erfüllung der Quote, insbesondere die Gewinnung weiblicher Führungskräfte und die Implementierung neuer Modelle des Jobsharings sein.

- Insofern muss diese Umsetzung erfolgen, wie sie unter Punkt „1. Grundsätze des Führungshandelns“ verankert ist.

3. Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt regeln – Leitfaden entwickeln

Obwohl die Maßnahmen im FFPI verbindlich umzusetzen sind, wurde die Senatsbildungsverwaltung nicht aktiv. 2019 wurde festgelegt, dass die Behörde einen Handlungsleitfaden zum „Schutz des pädagogischen und nichtpädagogischen Personals vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ erstellt. Trotz mehrfacher Aufforderung durch die GFV wurde kein Leitfaden entwickelt.

- Die Senatsbildungsverwaltung muss ihrem Auftrag, ihre Beschäftigten vor sexualisierter Gewalt zu schützen, nachkommen und dafür einen Handlungsleitfaden herausgeben.

4. Diskriminierungsfreie Sprache umsetzen – alle sichtbar machen

Eine wichtige Zielsetzung des FFPI ist, dass mündlich und schriftlich eine diskriminierungsfreie Sprache angewandt wird. Immer noch werden z.B. in den Statistiken nur „Erzieher“ aufgeführt, obwohl 80 Prozent Erzieherinnen tätig sind.

Die Senatsbildungsverwaltung ist in der Pflicht, die Zielvorgaben des Frauenförderplans umzusetzen. Die darin aufgeführten Maßnahmen enthalten weitreichende Rechte für alle Beschäftigten. Wenn wir unsere Rechte kennen, können wir sie einfordern und uns gemeinsam für die Gleichstellung stark machen.

Elke Gabriel
Gesamtfrauenvertreterin

Friederike Peiser
stellv. Gesamtfrauenvertreterin

VII Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Frauenförderung gem. §3 LGG (Landesgleichstellungsgesetz) setzt entsprechende Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf voraus. Den Beschäftigten ist häufig nicht bekannt, dass Gesamtkonferenzen über Grundsätze entscheiden (§79 SchulG), die die Weichen für die Erstellung von Stundenplänen, Vertretungs- und Teilzeitregelungen stellen und die Arbeitsgrundlage für Schulleitungen darstellen.

Entlastungen im schulischen sowie im außerschulischen Bereich zu schaffen, sei es für Eltern, Teilzeitbeschäftigte oder pflegende Angehörige, ohne die entsprechenden personellen und finanziellen Rahmenbedingungen zur Verfügung zu haben, bleibt auch für Schulleitungen schwierig und ist ohne Unterstützung unserer Arbeitgeberin kaum zu leisten. Unerlässlich ist jedoch eine verbindliche Planung des Schuljahres, um Betreuung und Pflege organisieren zu können – plötzlich angesetzte nachmittägliche Dienstbesprechungen bereiten insbesondere alleinerziehenden Elternteile große Probleme.

Mit Beginn der Covid-19 Pandemie im März 2020 stagnierte auch das Thema „Frauenförderung“: Beruflichen Verpflichtungen nachzukommen und ein funktionierendes Netzwerk von Präsenz- und digital erteiltem Unterricht für einzelne SchülerInnen, Kleingruppen oder auch Klassen mit einer häufig unzureichenden digitalen Ausstattung aufzubauen, stellte eine Herausforderung für alle Kolleginnen und Kollegen dar. Zusätzlich familiären Verpflichtungen durch den Wegfall von Betreuungsmöglichkeiten durch Kita, Schule, Hort, Großeltern nachzukommen, brachte jedoch insbesondere Frauen durch ihren hohen Anteil an der Pflege- und Sorgearbeit an ihre Belastungsgrenzen – hier mangelte es selbst engagierten PädagogInnen an Energie für Fort- und Weiterbildungen oder Bewerbungen auf Funktionsstellen!

Dennoch zeigt die Auswertung der aktuellen Daten (Stichtag 01.11.2020) eine erfreuliche Tendenz für die Region Spandau auf: Nur der Frauenanteil in den Fachbereichsleitungen der Gymnasien mit einem Anteil von 37,5% weist eine deutliche Unterrepräsentanz auf. Hier ist zudem auch eine rückläufige Entwicklung zu verzeichnen, denn bei der letzten Anpassung des Frauenförderplans vor zwei Jahren betrug der Wert immerhin noch 42,86%.

Liebe Kolleginnen, bringen Sie sich aktiv ein und nutzen Sie die Instrumente des Frauenförderplans! Als Frauenvertreterin berate und unterstütze ich Sie gerne.

Ihre Frauenvertreterin
Ilona Müller

VIII Abkürzungsverzeichnis

| | |
|-------------------|--|
| Abs..... | Absatz |
| AG..... | Arbeitsgruppe |
| AGG..... | Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz |
| BEM..... | Betriebliches Eingliederungsmanagement |
| ca..... | circa |
| d.h. | das heißt |
| FBL..... | Fachbereichsleitung |
| FFPI..... | Frauenförderplan |
| FL..... | Fachleitung |
| GFV..... | Gesamtfrauenvertreterin |
| GGO..... | Gemeine Geschäftsordnung |
| GQ..... | Gesundheitsquote |
| IPV..... | Intgrierte Personalverwaltung |
| LGG..... | Landesgleichstellungsgesetz |
| LISUM..... | Landesinstitut für Schule und Medien |
| Leitungsfkt. | Leitungsfunktion |
| m..... | männlich |
| m.E. | meines Erachtens |
| MAB..... | Mitarbeitendenbefragung |
| Nr..... | Nummer |
| päd..... | pädagogisch |
| RDV..... | Rahmendienstvereinbarung |
| SchulG..... | Schulgesetz |
| SenBJF..... | Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie |
| SL..... | Schulleitung |
| SLV..... | stellvertretende Schulleitung |
| sonderpäd..... | sonderpädagogisch |
| VV..... | Verwaltungsvorschrift |
| w..... | weiblich |
| z.B..... | zum Beispiel |



FRAUENFÖRDERPLAN 2017 - 2023

Anpassung 2021

Sie finden ihn: _____

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

PERSONALENTWICKLUNG

Senatsverwaltung
für Bildung, Jugend
und Familie

BERLIN



Anlage 2

Fragebogen zum Umgang mit dem berlinweiten und regionalen Frauenförderplan

Zur Auswertung bitte bis zum _____ zurück an die Schulaufsicht senden.

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 Gesamtkonferenz verabschiedeten Grundsätzen wird unmittelbar danach an die Schulaufsicht und die Frauenvertreterin übermittelt.

Unterschrift: _____ (SL)

Datum: _____

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Anlage 3

Abfrage des Informationswunsches bei Beurlaubung bzw. Mutterschutz/Elternzeit für die Schulleitung

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 ja, ab _____ *(bitte gewünschten Termin vermerken)*
 nein

2) über schulische Veranstaltungen informiert bzw. dazu eingeladen zu werden.

ja, ab sofort ja, ab _____ *(bitte gewünschten Termin vermerken)*
 nein

3) über Stellenausschreibungen informiert zu werden.

ja, ab sofort ja, ab _____ *(bitte gewünschten Termin vermerken)*
 nein

Eine Kontaktaufnahme wird bevorzugt über

Telefon: _____ Brief E-Mail _____

Unterschrift: _____

Datum: _____

Anlage 4

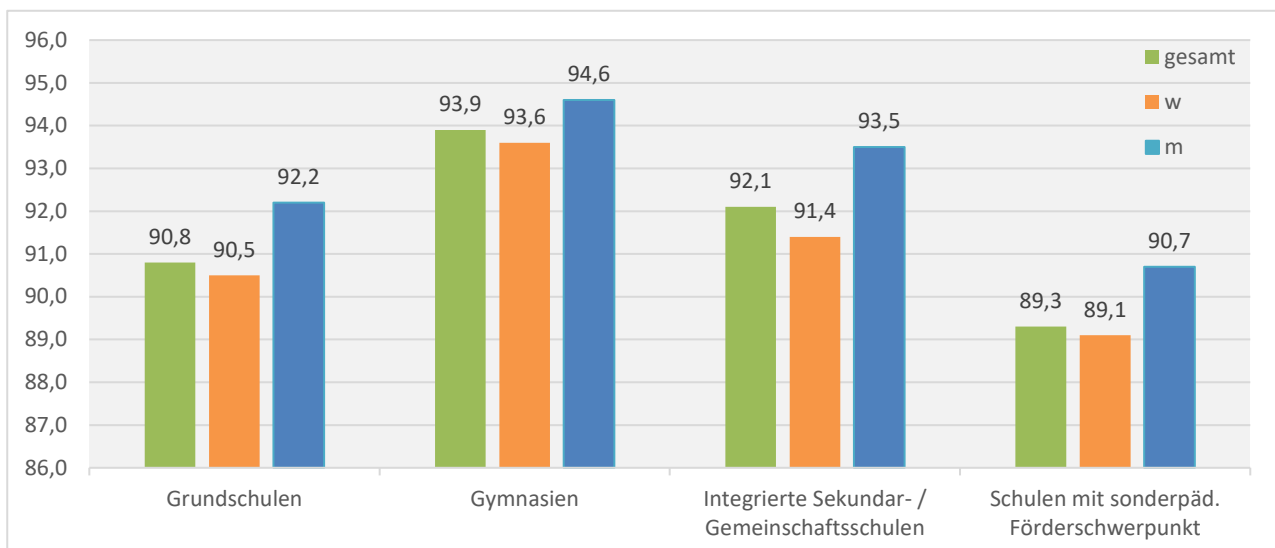
Gesundheitsquote (GQ) für 2019

Für die Ermittlung und Auswertung des Krankenstandes gibt es in Deutschland keine einheitlichen Standards. Im Land Berlin wird als Gesundheitsquote der Anteil der Kalendertage ohne gemeldete Erkrankungen an der Gesamtzahl der Kalendertage aller Beschäftigten definiert. Die Auswertung erfolgt auf Grundlage der Daten der „Integrierten Personalverwaltung“ (IPV). Darin enthalten sind auch die Kurzzeiterkrankungen ohne ärztliches Attest. Spezifische Arbeitszeitregelungen wie beispielsweise die Ferien bei Lehrkräften bleiben hier unberücksichtigt. In die Ergebnisse fließen die bis Februar des Folgejahres eingepflegten rückwirkenden Änderungen ein, um einen stabilen Datenstand zu erreichen. Daher kann im vorliegenden Frauenförderplan auch nur die Gesundheitsquote für 2019 angegeben werden.

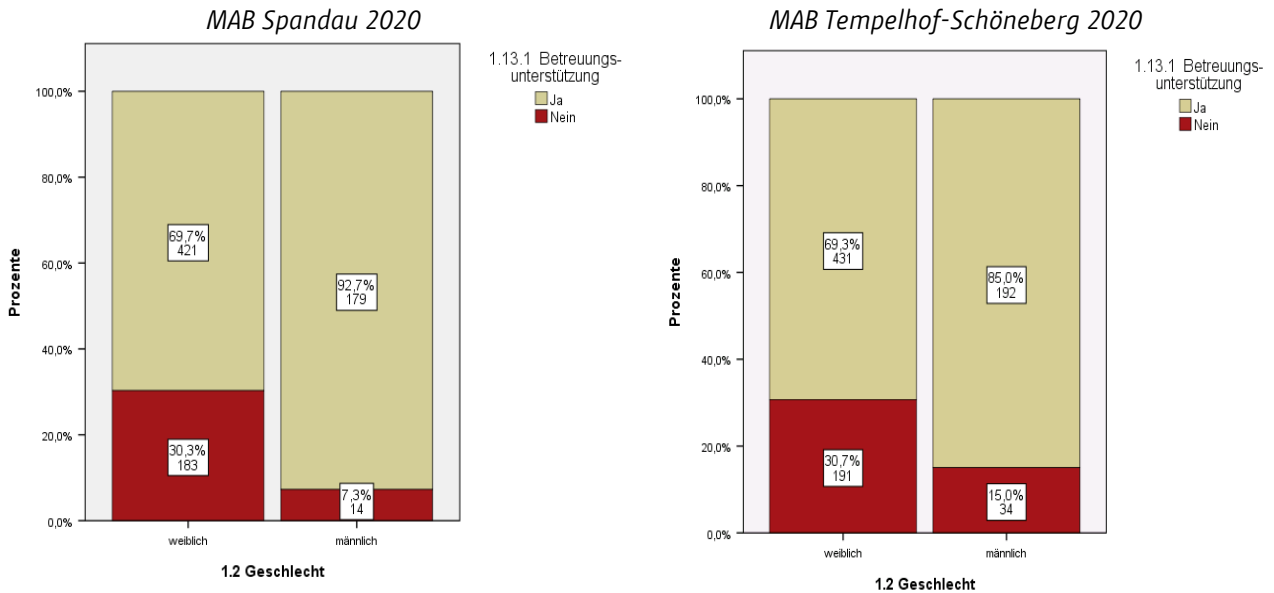
| Schulart | Gesundheitsquote 2019 | | | |
|---|-----------------------|-------------|-------------|--------------------------------------|
| | gesamt in % | w in % | m in % | Abweichung zu 2018 in Prozentpunkten |
| Grundschulen | 90,8 | 90,5 | 92,2 | + 0,2 |
| Gymnasien | 93,9 | 93,6 | 94,6 | + 0,2 |
| Integrierte Sekundar- / Gemeinschaftsschulen | 92,1 | 91,4 | 93,5 | + 0,3 |
| Schulen mit sonderpäd. Förderschwerpunkt | 89,3 | 89,1 | 90,7 | + 0,1 |
| Alle Schulen | 91,7 | 91,1 | 93,3 | + 0,3 |

Quelle: Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen, Stand Juni 2019

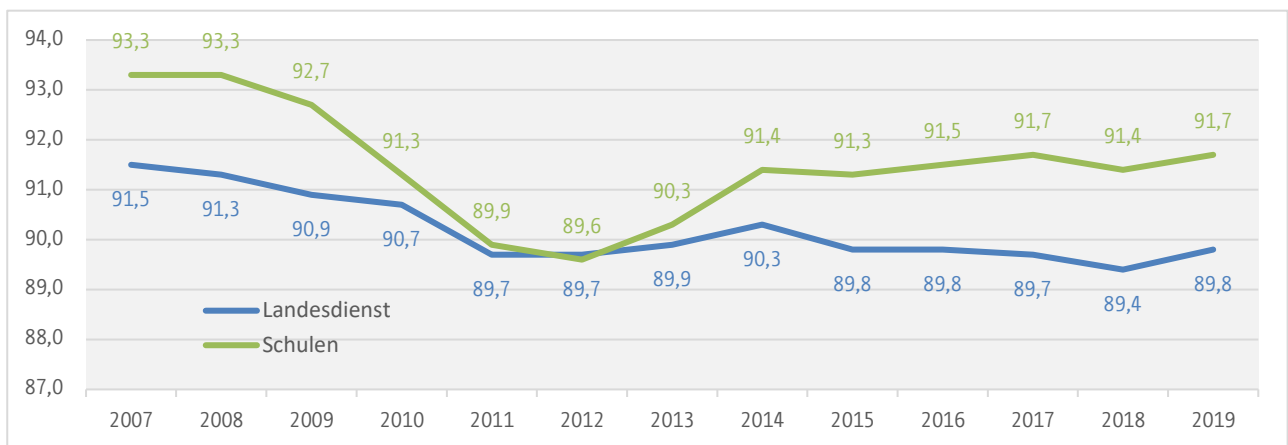
An allen allgemeinbildenden Schulen Berlins ist die Gesundheitsquote 2019 gestiegen, d.h. die Beschäftigten waren 2019 weniger krankgemeldet. Ein Beschäftigter an einer Berliner Schule war demnach 2019 im Durchschnitt 30,2 Kalendertage krankgemeldet (Quote: 91,7 %), 1,3 Tage weniger als im Vorjahr (Quote: + 0,3 Prozentpunkte). Die höchste Quote weisen wiederum die Gymnasien auf.



Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen für Frauen zu schaffen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten müssen demnach wichtige Ziele sein. Die MAB (Mitarbeitendenbefragung) zum Thema Arbeit und Gesundheit hat gezeigt, dass Frauen insbesondere bei der Sorgearbeit zu wenig Unterstützung erfahren. Die Frage nach einer Betreuungsunterstützung durch eine weitere Person (1.13.1) beantworteten in der MAB in Spandau im Jahre 2020 92,7 % der Männer, aber nur 69,7 % der Frauen mit „Ja“. In Tempelhof-Schöneberg waren es im gleichen Jahr sogar 95 % Männer und lediglich 69,3 % Frauen.



Die folgende Grafik zeigt, dass die Gesundheitsquote an Schulen mit Ausnahme des Jahres 2012 deutlich über dem Landesdurchschnitt liegt.



www.berlin.de/sen/bjf

Senatsverwaltung
für Bildung, Jugend
und Familie

BERLIN



Bernhard-Weiß-Straße 6
10178 Berlin
Telefon +49 (30) 90227-5050

Foto
AdobeStock (Wolfilser)