



FRAUENFÖRDERPLAN 2017 - 2023

Anpassung 2021 - Region Mitte

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

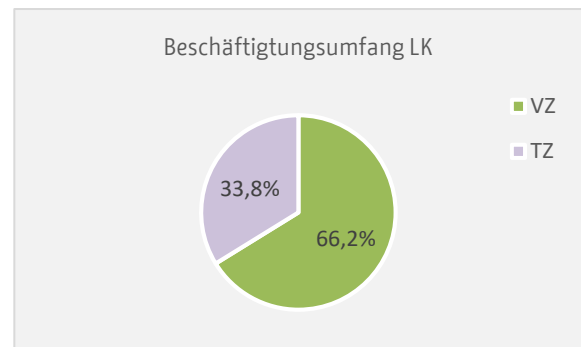
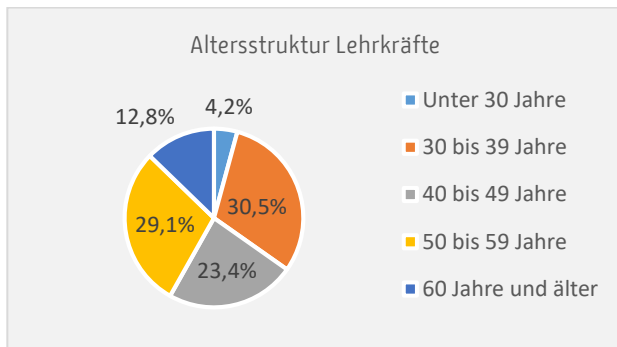
1 Berlinweiter Teil

1.1 Lehrkräfte

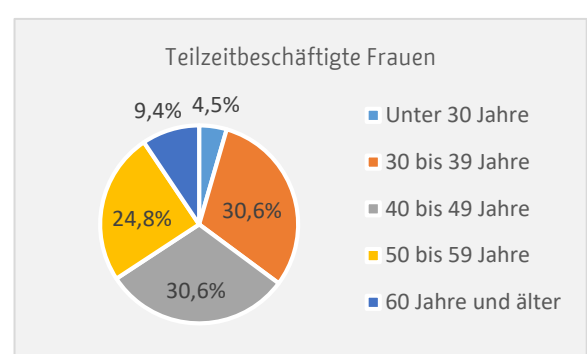
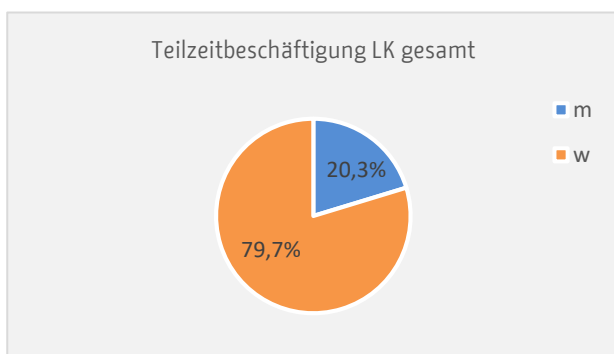
1.1.1 Altersstruktur und Beschäftigungsumfang

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

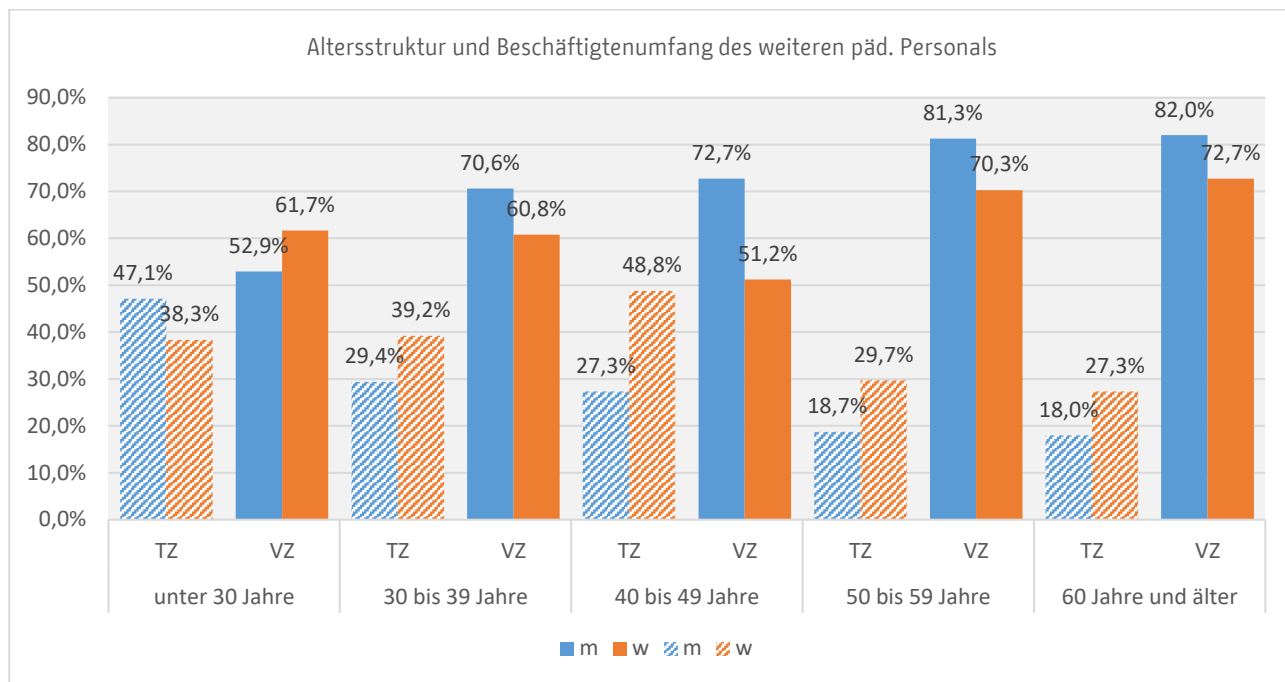
Stichtag: 01.11.20, Quelle: I C 4



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.

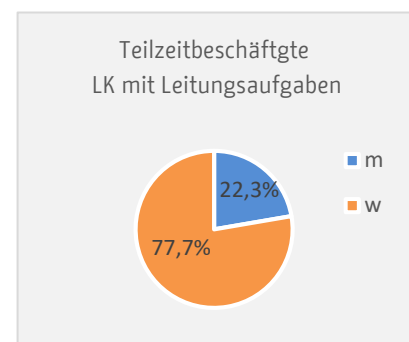
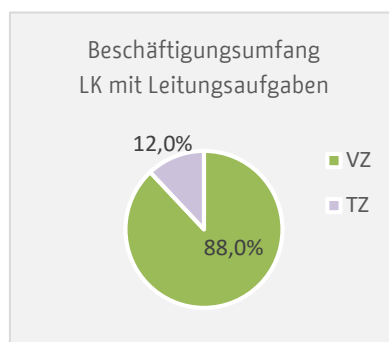
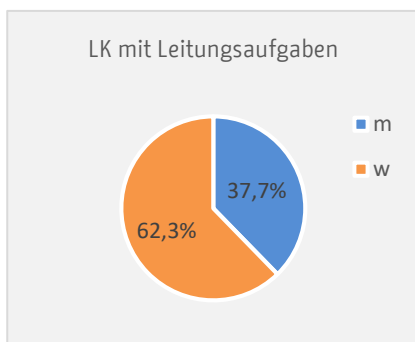


1.1.2 Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben

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

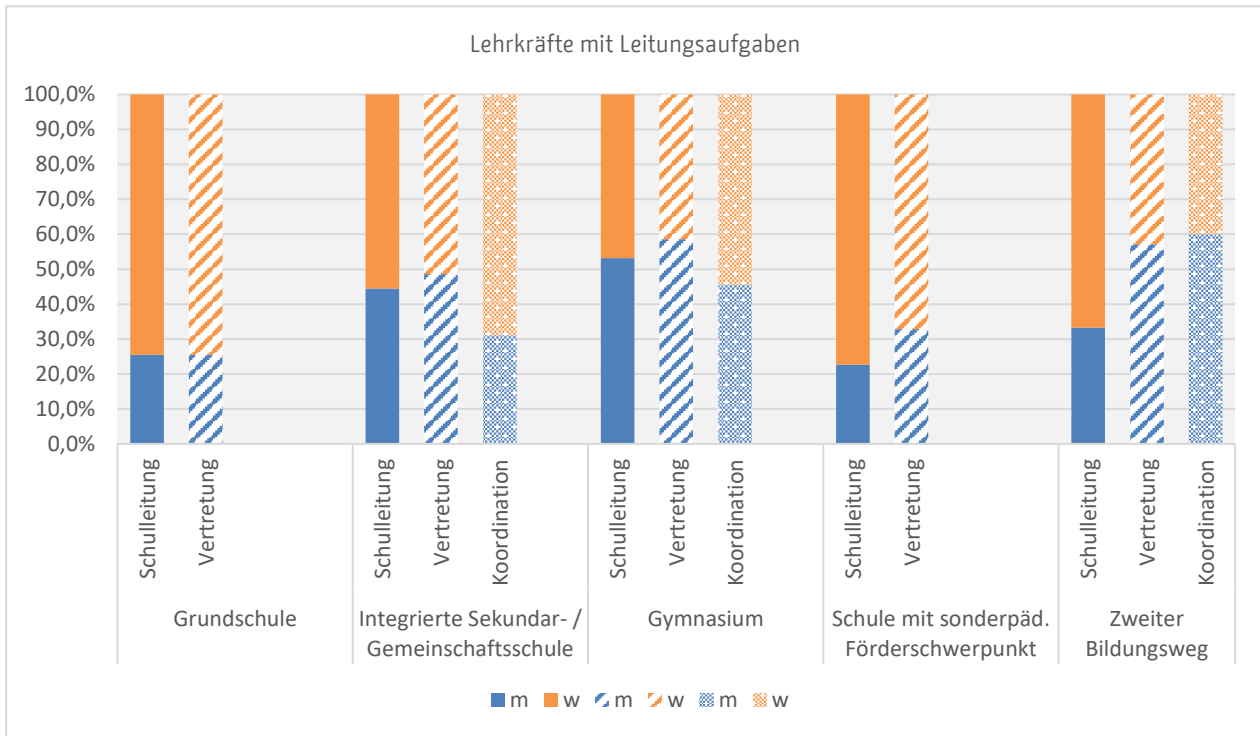
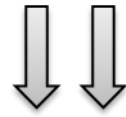
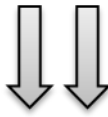
Bei Lehrkräften mit Leitungsaufgaben ist der Anteil derjenigen, die in Teilzeit arbeiten, mit 12 % (332 von 2768) deutlich geringer als bei den Lehrkräften insgesamt. Aber auch hier ist der Frauenanteil ähnlich hoch.



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%

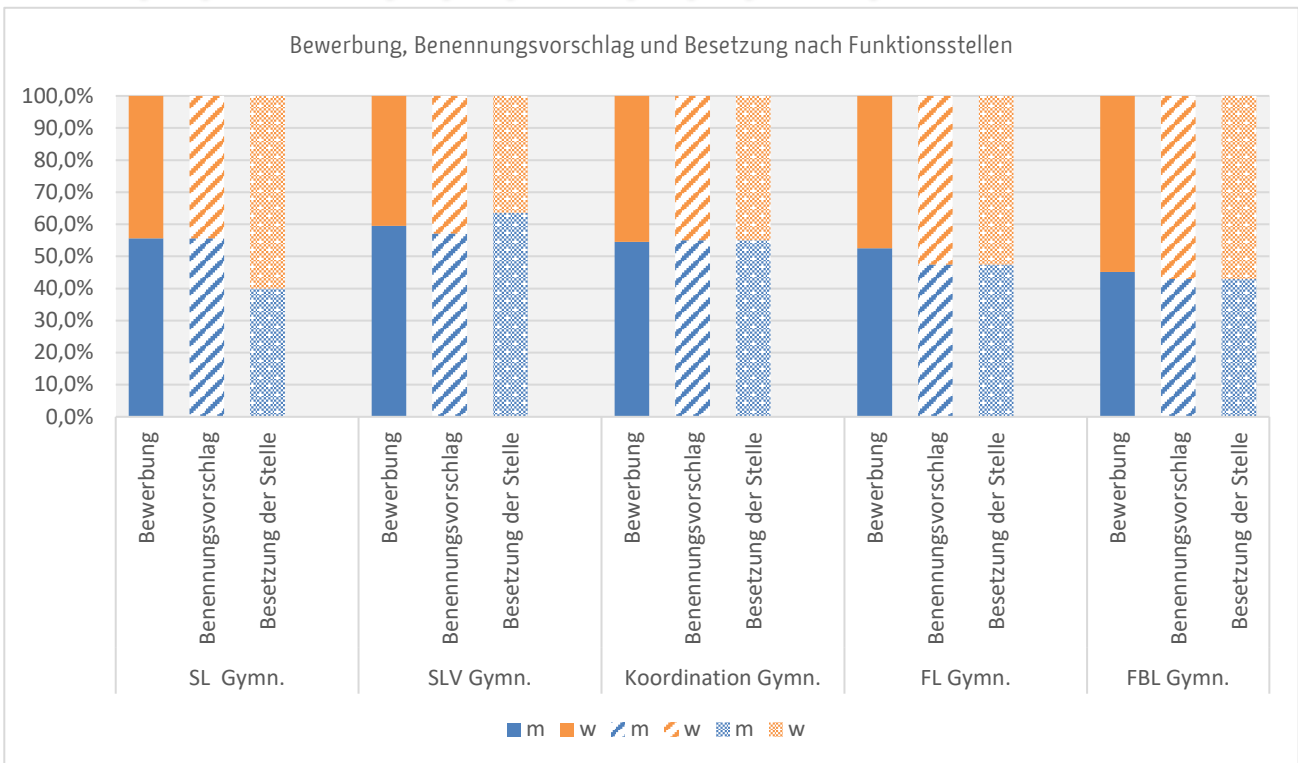
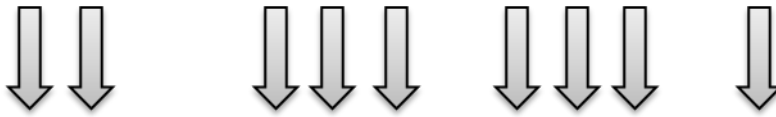
Erhebungszeitraum: 01.11.20-31.10.22, Quelle: ZS C 4.1

1.1.4 Bewerbungen und Besetzungen

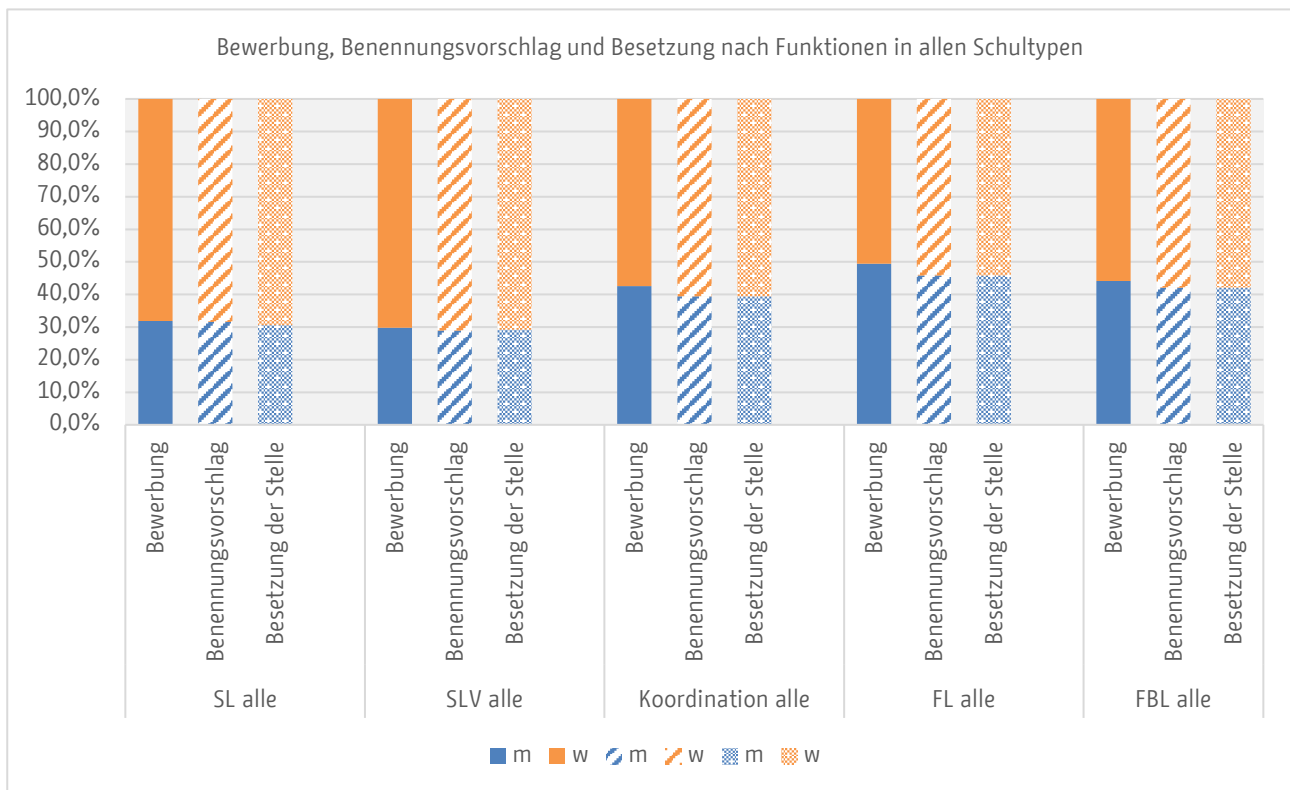
		Bewerbung			Benennungsvorschlag			Stellenbesetzung			Vergleich 2017- 2019		
Schulart	Funktion	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	SL	22	50	69%	21	49	70%	19	43	69%	10	45	82%
	SLV	26	88	77%	26	81	76%	25	79	76%	28	70	71%
	gesamt	48	138	74%	47	130	73%	44	122	73%	38	115	75%
Schule mit sonderpäd. Förder-schwerpunkt	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

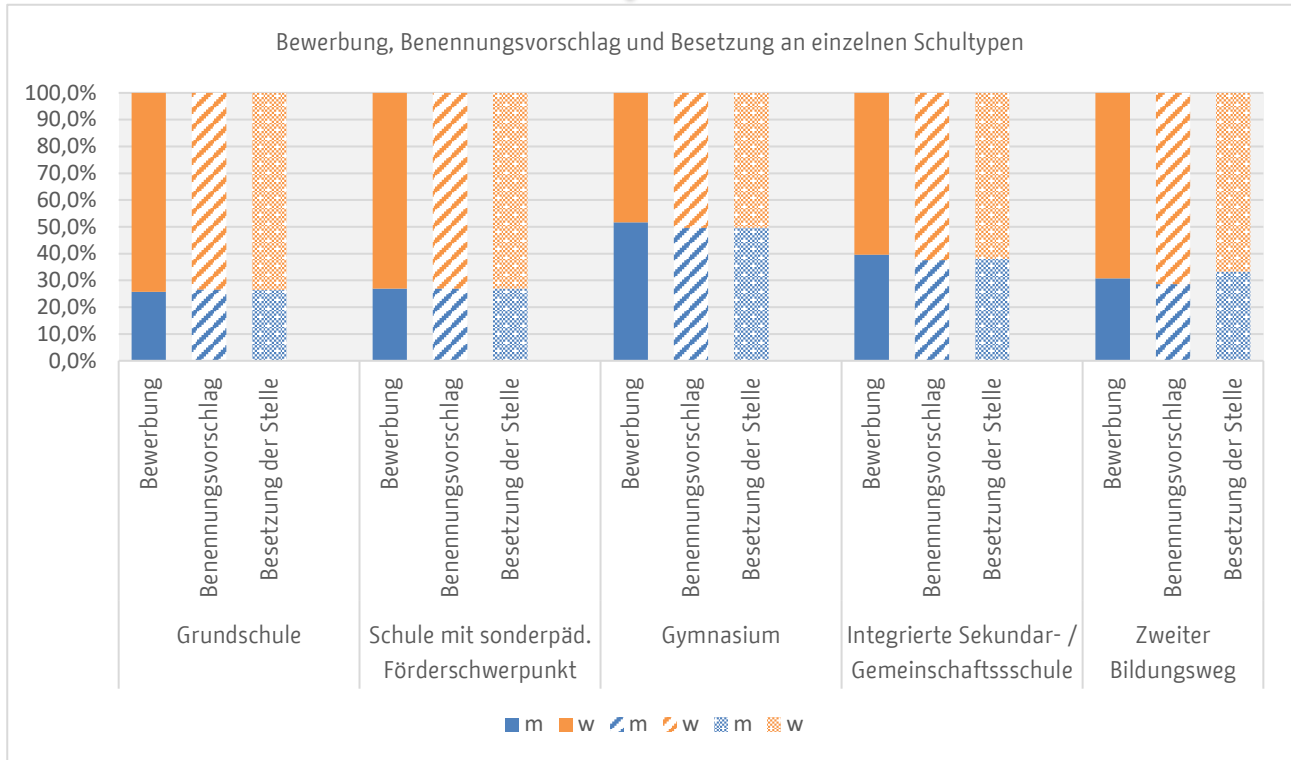
Eine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen wird auch hier an Gymnasien deutlich. Weniger als die Hälfte der sich Bewerbenden sind – mit Ausnahme der Fachleitungen - weiblich. Bei den Stellenbesetzungen betrifft dies dann allerdings nur die Bereiche stellvertretende Schulleitung und Koordination.



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

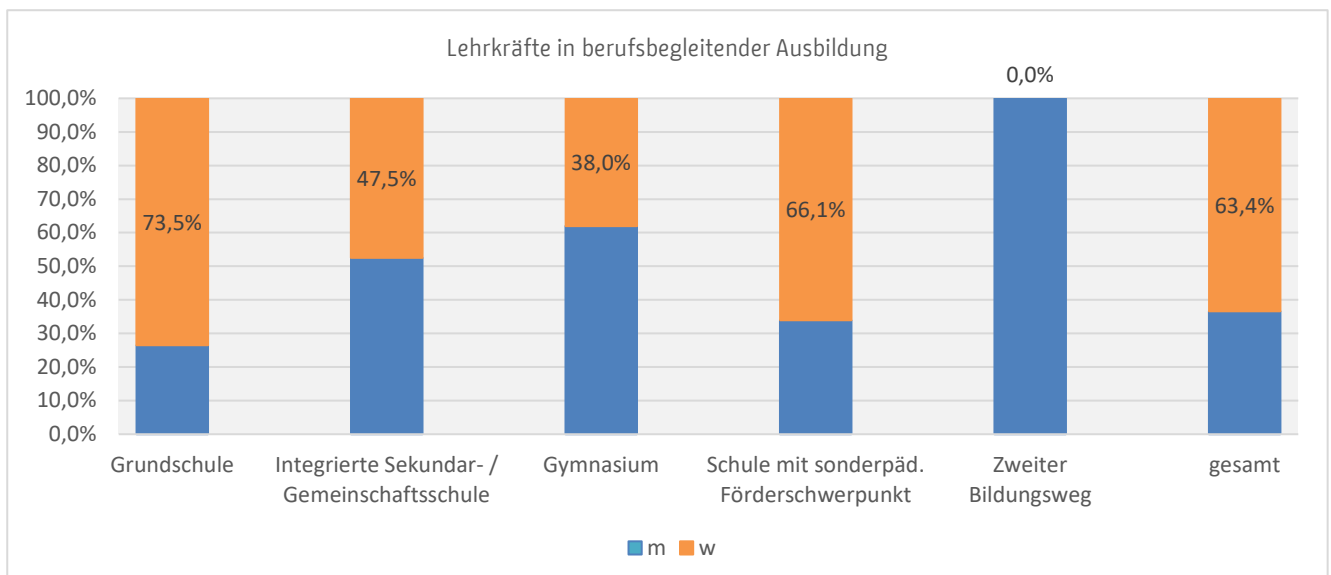
1.1.6 Lehrkräfte in berufsbegleitender Ausbildung

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.

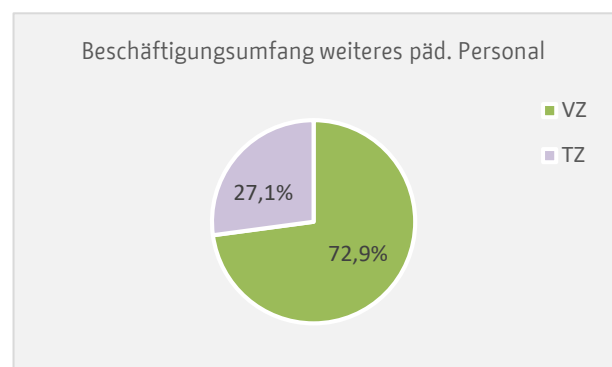
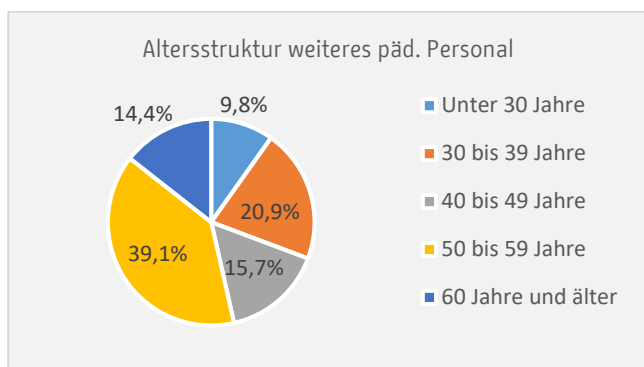


1.2 Weiteres pädagogisches Personal

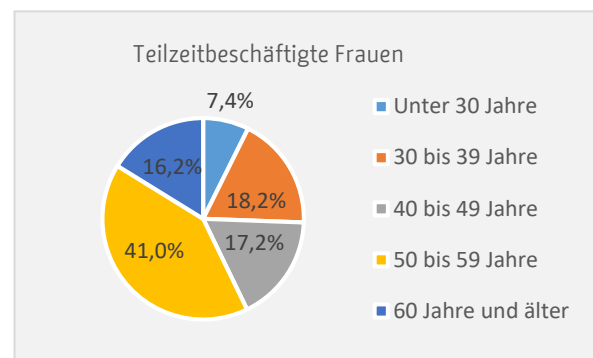
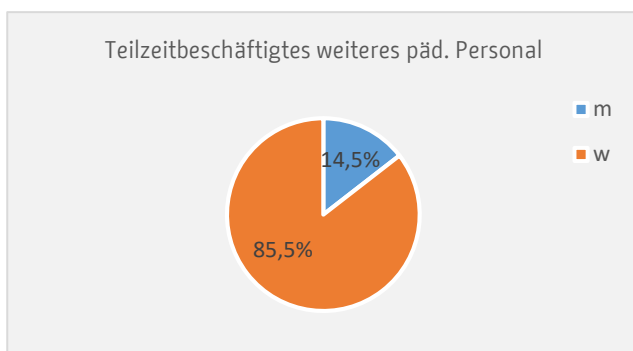
1.2.1 Altersstruktur und Beschäftigungsumfang

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

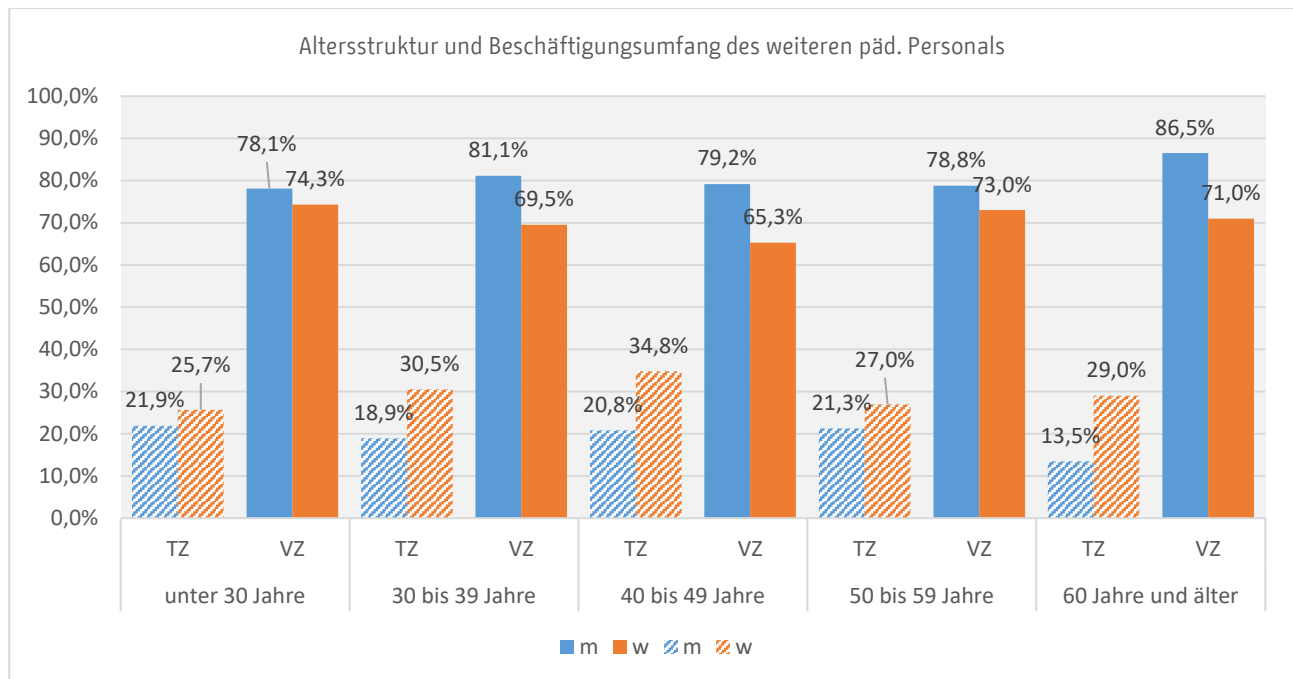
Stichtag: 01.11.20, Quelle: I C 4



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.

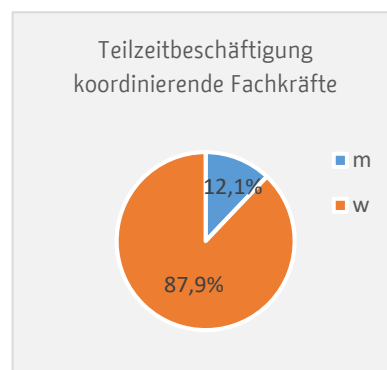
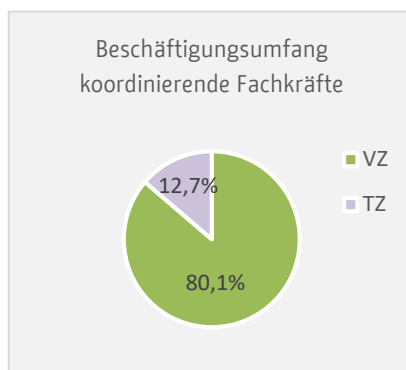
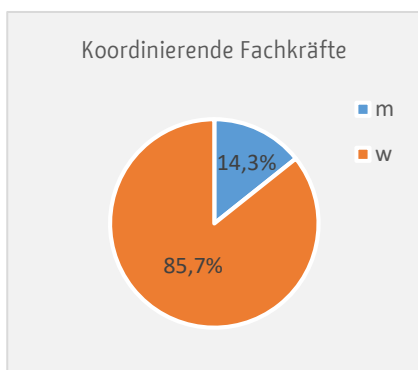


1.2.2 Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang

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

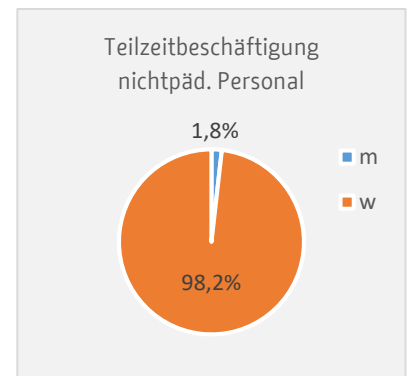
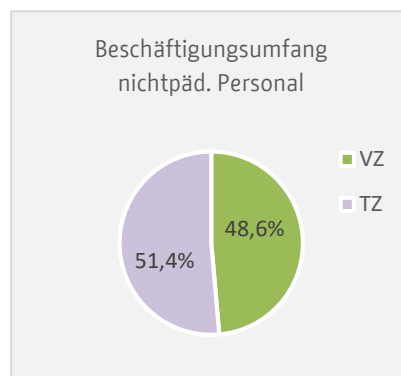
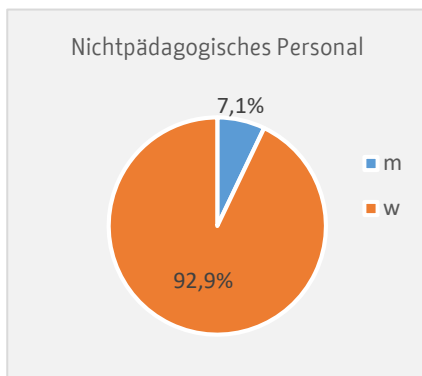
1.3 Nichtpädagogisches Personal

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	121	88	72,7	50	38	76,0	5	5	100,0
30 bis 39 Jahre	856	589	68,8	304	229	75,3	82	76	92,7
40 bis 49 Jahre	651	460	70,7	274	207	75,5	29	17	58,6
50 bis 59 Jahre	729	562	77,1	199	170	85,4	19	12	63,2
60 Jahre und älter	353	268	75,9	77	60	77,9	7	4	57,1
Lehrkräfte gesamt	2.710	1.967	72,6	904	704	77,9	142	114	80,3

Stichtag: 01.11.2020, Quelle: I C 4

2.1.2 Beschäftigtenstruktur von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben

	Leitungsfunktion	gesamt	w	
			absolut	in %
Alle Schularten	Schulleitung	49	37	75,5
	Vertretung	47	32	68,1
	Koordination	18	12	66,7
	Fachbereichsleitung	40	17	42,5
	Fachleitung	69	42	60,9
	Leitung gesamt	223	140	62,8
	Weitere Lehrkräfte	2.487	1.827	73,5
	Lehrkräfte gesamt	2.710	1.967	72,6
Grundschule	Leitungsfunktion	gesamt	w	
			absolut	in %
	Schulleitung	30	26	86,7
	Vertretung	28	22	78,6
	Leitung gesamt	58	48	82,8
	Weitere Lehrkräfte	1.386	1.088	78,5
Lehrkräfte gesamt	1.444	1.136	78,7	
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Leitungsfunktion	gesamt	w	
			absolut	in %
	Schulleitung	4	3	75,0
	Vertretung	5	4	80,0
	Leitung gesamt	9	7	77,8
	Weitere Lehrkräfte	154	125	81,2
Lehrkräfte gesamt	163	132	81,0	
Gymnasium	Leitungsfunktion	gesamt	w	
			absolut	in %
	Schulleitung	4	2	50,0
	Vertretung	4	1	25,0
	Koordination	5	3	60,0
	Fachbereichsleitung	13	3	23,1
	Fachleitung	28	17	60,7
	Leitung gesamt	54	26	48,1
	Weitere Lehrkräfte	310	209	67,4
Lehrkräfte gesamt	364	235	64,6	

	Leitungsfunktion	gesamt	w	
			absolut	in %
Integrierte Sekundarschule / Gemeinschaftsschule	Schulleitung	10	6	60,0
	Vertretung	8	4	50,0
	Koordination	11	7	63,6
	Fachbereichsleitung	24	12	50,0
	Fachleitung	36	20	55,6
	Leitung gesamt	89	49	55,1
	Weitere Lehrkräfte	588	377	64,1
	Lehrkräfte gesamt	677	426	62,9
	Leitungsfunktion	gesamt	w	
			absolut	in %
Zweiter Bildungsweg	Schulleitung	1	-	-
	Vertretung	2	1	50,0
	Koordination	2	2	100,0
	Fachbereichsleitung	3	2	66,7
	Fachleitung	5	5	100,0
	Leitung gesamt	13	10	76,9
	Weitere Lehrkräfte	49	28	57,1
	Lehrkräfte gesamt	62	38	61,3

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
	Vertretung	-	-
	gesamt	-	1
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Schulleitung	-	-
	Vertretung	-	-
	gesamt	-	-
Gymnasium	Schulleitung	-	-
	Vertretung	1	-
	Koordination	1	-
	Fachbereichsleitung	3	-
	Fachleitung	1	-
	gesamt	6	-
Integrierte Sekundarschule	Schulleitung	-	-
	Vertretung	1	-
	Koordination	-	-
	Fachbereichsleitung	1	3
	Fachleitung	1	1
	gesamt	3	4
Zweiter Bildungsweg	Schulleitung	-	-
	Vertretung	-	-
	Koordination	-	-
	Fachbereichsleitung	-	-
	Fachleitung	-	-
	gesamt	-	-
Alle Schularten	gesamt	9	5

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	-	2	100,00
	Vertretung	2	5	71,43
	Leitung, kommissarisch gesamt	2	7	77,77
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Schulleitung	-	-	-
	Vertretung	1	-	-
	Leitung, kommissarisch gesamt	1	-	-
Gymnasium	Schulleitung	-	-	-
	Vertretung	-	2	100,00
	Koordination	-	-	-
	Fachbereichsleitung	-	-	-
	Fachleitung	-	1	100,00
	Leitung, kommissarisch gesamt	-	3	100,00
Integrierte Sekundarschule	Schulleitung	-	1	100,00
	Vertretung	1	-	-
	Koordination	-	-	-
	Fachbereichsleitung	1	-	-
	Fachleitung	-	2	100,00
	Leitung, kommissarisch gesamt	2	3	60,00
Zweiter Bildungsweg	Schulleitung	-	-	-
	Vertretung	1	-	-
	Koordination	-	-	-
	Fachbereichsleitung	-	-	-
	Fachleitung	-	-	-
	Leitung, kommissarisch gesamt	1	-	-
Alle Schularten	Leitung, kommissarisch gesamt	6	13	68,42

Stichtag: 01.11.2020, Quelle: I 01

2.1.5 Bewerbungen und Besetzungen

Positionen		Bewerbungen			Benennungsvorschlag			Stellenbesetzung			Vergleich 2017- 2019		
Schulart	Funktion	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	SL	2	5	71	2	5	71	2	5	71	1	3	75
	SLV	2	14	88	2	11	85	2	11	85	4	2	33
	gesamt	4	19	83	4	16	80	4	16	80	5	5	50
Schule mit sonderpäd. Förderschwer- punkt	SL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100
	SLV	-	1	100	-	1	100	-	1	100	1	1	50
	gesamt	-	1	100	-	1	100	-	1	100	1	2	67
Gymnasium	SL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	100
	SLV	2	-	-	2	-	-	2	-	-	-	1	100
	Koordination	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	50
	FBL	-	1	100	-	1	100	-	1	100	3	1	25
	FL	2	5	71	1	4	80	1	4	80	4	4	50
	gesamt	4	6	60	3	5	63	3	5	63	9	7	44
Integrierte Sekundar- schule	SL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3	75
	SLV	-	3	100	-	3	100	-	3	100	1	1	50
	Koordination	2	3	60	1	3	75	1	3	75	-	1	100
	FBL	3	5	63	1	4	80	1	4	80	6	5	45
	FL	5	7	58	5	6	55	5	6	55	4	7	64
	gesamt	10	18	64	7	16	70	7	16	70	12	17	59
Zweiter Bil- dungsweg	SL	-	2	100	-	2	100	-	1	100	-	-	-
	SLV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Koordination	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	100
	FBL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	FL	1	2	67	-	1	100	-	1	100	-	-	-
	gesamt	1	4	80	-	3	100	-	2	100	-	2	100
alle Schularten	SL	2	7	78	2	7	78	2	6	75	3	7	70
	SLV	4	18	82	4	15	79	4	15	79	6	5	45
	Koordination	2	3	60	1	3	75	1	3	75	1	4	80
	FBL	3	6	67	1	5	83	1	5	83	9	6	40
	FL	8	14	64	6	11	65	6	11	65	8	11	58
	gesamt	19	48	72	14	41	75	14	40	74	27	33	55

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	9	7	77,8
	Facherzieherin / Facherzieher für Integration	13	11	84,6
	Erzieherin / Erzieher	262	215	82,1
	Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter	6	4	66,7
	Päd. Unterrichtshilfe	71	57	80,3
	Betreuerin / Betreuer	24	14	58,3
	Weiteres päd. Personal	2	1	50,0
	gesamt	387	309	79,8
Grundschule	Koordinierende Fachkraft	8	7	87,5
	Facherzieherin / Facherzieher für Integration	13	11	84,6
	Erzieherin / Erzieher	245	201	82,0
	Päd. Unterrichtshilfe	22	19	86,4
	Betreuerin / Betreuer	2	-	-
	Weiteres päd. Personal	1	-	-
	gesamt	291	238	81,8
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	1	-	-
	Erzieherin / Erzieher	8	6	75,0
	Päd. Unterrichtshilfe	44	34	77,3
	Betreuerin / Betreuer	22	14	63,6
	gesamt	75	54	72,0
Integrierte Sekundarstufe / Gemeinschaftsschule	Erzieherin / Erzieher	9	8	88,9
	Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter	6	4	66,7
	Päd. Unterrichtshilfe	5	4	80,0
	weiteres päd. Personal	1	1	100,0
	gesamt	21	17	81,0

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	-	-	-
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	-	-	-
Gesamt	Koordinierende Fachkraft	-	-	-

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	33	30	90,91	3	2	66,66
Schulsekretärin / Schulsekretär / Schreibdienst	73	72	98,63	10	10	100,00
Handwerks- / Werkstattmeisterin / Handwerks- / Werkstattmeister	6	2	33,33	-	-	-
Vervielfältigerin / Vervielfältiger	1	-	-	-	-	-
gesamt	113	104	92,04	13	12	92,31

Stichtag: 01.01.21, Quelle: 01 | Vw 1.2

2.4 Schulisches Personal in Elternzeit

m	w	gesamt
12	89	101

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

IV Zielvorgaben (regional)

(Stand Juni 2021)

Schulart	Funktionsstellen	Anzahl der Stellen	Anzahl der zurzeit besetzten Stellen	Anzahl der Stellen besetzt mit weibl. Dienstkräften	Ziel der Besetzung mit weibl. Dienstkräften 2023	Bemerkungen
Gymnasium	SL	5	5	3		Kein Handlungsbedarf
	Stellv. SL	5	5	3		Kein Handlungsbedarf
	PäKo	6	5	4		Kein Handlungsbedarf
	FBL	18	13	4	9	5 freie und freiwerdende Stellen sind mit Frauen zu besetzen
	FL	43	28	18	22	4 freie und freiwerdende Stellen sind mit Frauen zu besetzen
ISS	SL	9	9	5		Kein Handlungsbedarf
	Stellv. SL	9	9	4	5	1 freiwerdende Stellen sind mit Frauen zu besetzen
	Päko Oberstufe/ Mittelstufe	14	12	9		Kein Handlungsbedarf
	FBL	27	24	11	14	3 freie und freiwerdende Stellen sind mit Frauen zu besetzen
	FL	50	39	23	25	2 freie und freiwerdende Stellen sind mit Frauen zu besetzen
Zweiter Bildungsweg	SL	1	1	1		Kein Handlungsbedarf
	Stellv. SL	1	1	0		Kein Handlungsbedarf
	PäKo	2	2	2		Kein Handlungsbedarf
	FBL	3	3	2		Kein Handlungsbedarf
	FL	5	5	5		Kein Handlungsbedarf
Grundschulen	SL	34	30	26		Kein Handlungsbedarf
	Stellv. SL	34	28	22		Kein Handlungsbedarf
Förderzentren	SL	4	4	3		Kein Handlungsbedarf
	Stellv. SL	4	4	2		Kein Handlungsbedarf

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, Schulrätinnen und Schulräte, Schulleitungen und 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 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
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 zu berücksichtigen.	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 Leitungskräfte	Abteilungsleitung I und II

zum Thema Gleichstellung, aktive Frauenförderung sowie geschlechtliche Vielfalt und deren diskriminierungsfreier Umgang damit.	
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. In der Region Mitte wird eine Qualifizierungsreihe für Lehrkräfte angeboten, die dazu beiträgt, Fähigkeiten für einen beruflichen Aufstieg zu erlangen. Dabei werden Personen, die sich in Elternzeit befinden, berücksichtigt.	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 Aufgabengebiete 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 umfangreich 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
7. In der Region Mitte wird jährlich (1. Gesamtkonferenz) auf Fortbildungsangebot des LISUM „Vor dem Amt“ durch Schulleitungen hingewiesen; es werden in Zusammenarbeit mit der Frauenvertreterin jährlich ein bis zwei Informationsveranstaltungen mit dem Titel „Lust auf Leitung“ angeboten; kommissarische Schulleitungen, die neu im Amt sind, erhalten ein Mentoring-Angebot und Angebote der Schulung u.a. PKB, BEM, Mutterschutz	Schulleitung Schulaufsicht Frauenvertreterin
4.2 Stellenausschreibung	verantwortlich
1. Die kommissarische Besetzung beziehungsweise die Aufgabenübertragung einer Funktions- bzw. Leitungsstelle ist schulintern auszuschreiben.	Schulleitungen Schulaufsicht
2. Die Frauenvertreterin/die Gesamtfrauenvertreterin ist frühzeitig und umfänglich zu beteiligen.	Schulleitungen Schulaufsicht
3. Die kommissarische Besetzung beziehungsweise die Aufgabenübertragung einer Funktions- bzw. Leitungsstelle ist schulintern oder in der Region Mitte der ggf. auch regional auszuschreiben und allen Beschäftigten zugänglich zu machen. Der Link für die Stellenausschreibung ist ebenfalls bekannt zu geben.	Schulleitungen 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 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
5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	
5.1 Arbeitszeitregelungen	verantwortlich
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:	Schulleitungen Abteilungsleitungen koordinierende Fachkräfte

<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 	
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.	Schulleitungen
3. Die Gesamtkonferenzen müssen im Rahmen ihrer Beschlüsse gemäß § 79 Abs. 3 Satz 1 Nr. 9 SchulG die Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigen.	Schulleitungen
4. Bei unausweichlichen Situationen sollen Beschäftigte mit kleinen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen von Konferenzen oder sonstigen dienstlichen Veranstaltungen freigestellt werden.	Schulleitungen
5. Beschäftigte in Elternzeit sind von Mehrarbeit auszunehmen.	Schulleitungen
6. Die Qualifizierungsmaßnahmen von Quereinsteigenden werden entsprechend der vorgegebenen Rahmenbedingungen unter besonderer Berücksichtigung der Teilnahmebelange von Eltern und Pflegenden geplant. Sofern Quereinsteigende aus gesundheitlichen, schulorganisatorischen oder persönlichen Gründen (insbesondere Schwangerschaft, Elternzeit, Betreuung kranker Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger) nicht in der Lage sind, an Veranstaltungen der Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des Quereinstiegs regelgemäß teilzunehmen oder sie regelhaft fortzusetzen, werden nach Feststellung der Sachlage individuelle Lösungen ermöglicht, sofern diese realisierbar sind, um den Quereinsteigenden das Erreichen des Ausbildungsziels zu ermöglichen.	Abteilung II Abteilung II
7. In der Region Mitte werden bei Teilzeitbeschäftigten Dienst- und Elterngespräche nicht an den unterrichtsfreien Tagen geführt.	Schulleitung Schulaufsicht
5.2 Teilzeitbeschäftigung	verantwortlich
1. Den Teilzeitbeschäftigten, insbesondere denjenigen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben, <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, 	Schulleitungen

<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	
2. Eine für Betroffene ungünstige Regelung in der Stunden- oder Dienstplanung ist von der Schulleitung frühzeitig zu begründen.	Schulleitungen
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.	Schulaufsicht
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.	Schulleitungen
5. Die Referatsleitungen <ul style="list-style-type: none"> • beraten Schulleitungen, wie über die Grundsatzbeschlüsse der Gesamtkonferenzen Entlastungen für Teilzeitbeschäftigte möglich gemacht werden können, • initiieren den Austausch zwischen den Schulleitungen zur Entwicklung von Maßnahmen für die Entlastung von Teilzeitbeschäftigten im Bereich der außerunterrichtlichen Tätigkeiten, • stellen sicher, dass jede Schule Grundsatzbeschlüsse fasst, die zur tatsächlichen Entlastung Teilzeitbeschäftigter führen. 	Referatsleitungen
6. Die Auswertungen der Grundsatzbeschlüsse aus den Regionen erfolgt gemeinsam mit der Gesamtfrauenvertreterin im Oktober 2022. Daraus werden notwendige Handlungsschritte abgeleitet.	Abteilung I
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	Schulleitungen

muss möglich gemacht werden, die bestehende Unterrichtsverpflichtung bei Lehrkräften, die in der Elternzeit Teilzeit arbeiten, auf wenige Wochentage zu legen.	
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
1. Für einen gelingenden Wiedereinstieg und um den Informationsfluss in den Beruf nach Elternzeit, Beurlaubung usw. sicher zu stellen, bieten Schulleitungen von sich aus Wiedereinstiegsgespräche an ???	Schulleitungen Schulaufsicht
2. In der Region Mitte bieten Schulleitungen für einen gelingenden Wiedereinstieg in den Beruf nach Elternzeit, Beurlaubung usw. und um den Informationsfluss sicher zu stellen, verpflichtend drei Monate vor dem Wiedereinstieg ein Gespräch an. Die Festlegungen in der Rahmendienstvereinbarung über das Personalmanagement in der Berliner Verwaltung 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 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 Schulaufsicht
3. In Schulkonferenzen, Gesamtkonferenzen bzw. in schulinternen Fortbildungen wird der Aspekt „Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt“ regelmäßig (mindestens alle zwei Jahre) thematisiert.	Schulleitungen

4. Es werden Fortbildungen in allen Regionalverbänden u.a. zu den Themen „sexuelle Vielfalt“ und „Schutz gegen sexuelle Gewalt“ angeboten.	Abteilungsleitung I, II Schulaufsicht
5. Betroffene werden durch Beratung unterstützt.	Schulpsychologie arbeitsmedizinische Beratung
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“.	Abteilungsleitung I, II
7. Aktive Unterstützung der Kolleginnen bei der Bewältigung von verbalen und körperlichen Attacken von Eltern oder Schülerinnen und Schülern durch Schulleitungen und Schulaufsicht, z. B. Konfliktgespräche, Gewaltmeldungen, Strafanzeigen, Veränderungen des Einsatzes	Schulleitungen Schulaufsicht
8. Der Handlungsleitfaden der Region Mitte ist einmal im Jahr in einer Gesamtkonferenz zu thematisieren.	Frauenvertreterin Schulaufsicht Schulleitung
7. Gesundheitsförderung	
1. Alle Beschäftigten werden in einer Gesamtkonferenz, Dienstversammlung oder auf einem Studientag/Projekttag mit der RDV Gesundheit und dem BEM-Prozess bekannt gemacht.	Schulleitungen
2. Die RDV Gesundheit ist allen Beschäftigten frei zugänglich.	Schulleitung
3. Schaffung eines Ruheraums und individueller Arbeitsplätze soweit in der jeweiligen Schule räumlich möglich.	Schulleitung
4. Achtsamer Umgang mit der Raumpflege (Reinigungsgestaltung) Achtsamer Umgang mit dem Raumklima (Belüftungszyklen im Kollegium durchsetzen)	Schulleitung
5. Fokus auf gute Arbeitsbedingungen von Erzieher/innen, Beachtung der DV mpA	Mitglieder ASA AGM Mitte Schulleitung Koordinierende Erzieher/innen
6. Organisation von schulischen Gesundheitstagen	Gesundheitskoordination Schulleitung
7. Langzeitig Erkrankte werden über das Betriebliche Eingliederungsmanagement mit einem Flyer frühzeitig informiert.	Schulleitung Frauenvertretung
8. Gesundheitsfördernde Bedingungen der Sekretärinnen am Arbeitsplatz, auch Gefährdungsanalyse bei Mutterschutz	ASA AGM Schulaufsicht Schulleitung
9. Thematisierung von Möglichkeiten von mehr Zeit-Souveränität	Frauenvertreterin
10. Es werden jährlich regionale Gesundheitstage für alle Beschäftigtengruppen durchgeführt.	Schulaufsicht
11. Informationen und Schulung der Schulleitungen und Kolleginnen zu Hilfsangeboten bei Konflikten, Mobbing, Gewalt und Sucht.	Schulaufsicht Schulpsychologie arbeitsmedizinische Beratung

VI Stellungnahme der Gesamtfrauenvertreterin

Liebe Kolleginnen, 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

Der Frauenförderplan, insbesondere der Maßnahmenkatalog, muss an jeder Schule regelmäßig bekannt gemacht werden:

„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“ (Grundsätze des Führungshandelns, Punkt 5, S. 35).

Leider stelle ich immer wieder fest, dass gerade in Sachen Vereinbarkeit lediglich individuelle Absprachen getroffen werden.

Eine meiner Aufgaben ist es, Schulleitungen darauf hinzuweisen, dass hier Regelungen per Gesamtkonferenz beschlossen werden müssen, so dass Frauen, die berufstätig sind und Care-Arbeit leisten, eine transparente und verlässliche Planungssicherheit haben. Wie wir den aktuellen Zahlen entnehmen, sind es nämlich hauptsächlich sie, die in Teilzeit gehen. Während der Corona-Pandemie zeigte sich noch deutlicher, unter welchem organisatorischen Druck Frauen häufig stehen. Die fortschreitende Digitalisierung kann dabei helfen, Arbeitszeit flexibler zu gestalten – wenn Schulen in der Lage sind, auf finanzielle und damit auch personelle Ressourcen zurückzugreifen, um Teilzeitkräfte zu entlasten. Dies bleibt eine Aufgabe.

Ebenso ist noch nicht an allen Schulen bekannt, dass nach der Elternzeit in die Berufstätigkeit Zurückkehrende zu einem Wiedereinstiegsgespräch eingeladen werden müssen. Wir haben für die aktuelle Anpassung des Frauenförderplans daher folgenden Passus eingefügt:

„In der Region Mitte bieten Schulleitungen für einen gelingenden Wiedereinstieg in den Beruf nach Elternzeit, Beurlaubung usw. und um den Informationsfluss sicher zu stellen, verpflichtend drei Monate vor dem Wiedereinstieg ein Gespräch an“ 5.4.2.

Der „Handlungsleitfaden Verdacht auf sexuellen Missbrauch, Belästigungen und Grenzüberschreitungen - Handlungsempfehlungen und Verfahren für die Schulen in Mitte“ wurde bereits im September 2019 von der Frauenvertreterin und dem Referatsleiter gemeinsam entwickelt. Auch dieser ist einmal im Jahr in einer Gesamtkonferenz zu thematisieren! Eine vorbeugende gemeinsame Strategie und eine klare Haltung sind unerlässlich.

Der Frauenförderplan ist, angewendet, ein wirkungsvolles Instrument zur Gleichstellung. Es ist Aufgabe aller Beteiligten, ihn umzusetzen.

Annejule Richter

Frauenvertreterin der allgemeinbildenden Schulen Region Mitte

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.....	Integrierte 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

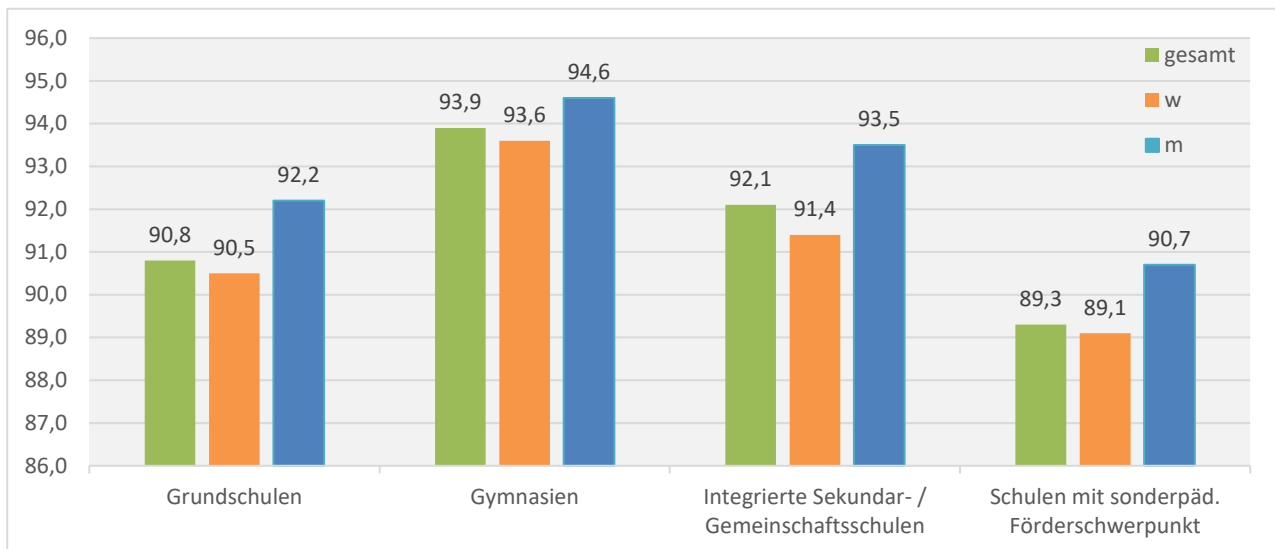
Gesundheitsquote (GQ) für 2019

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.

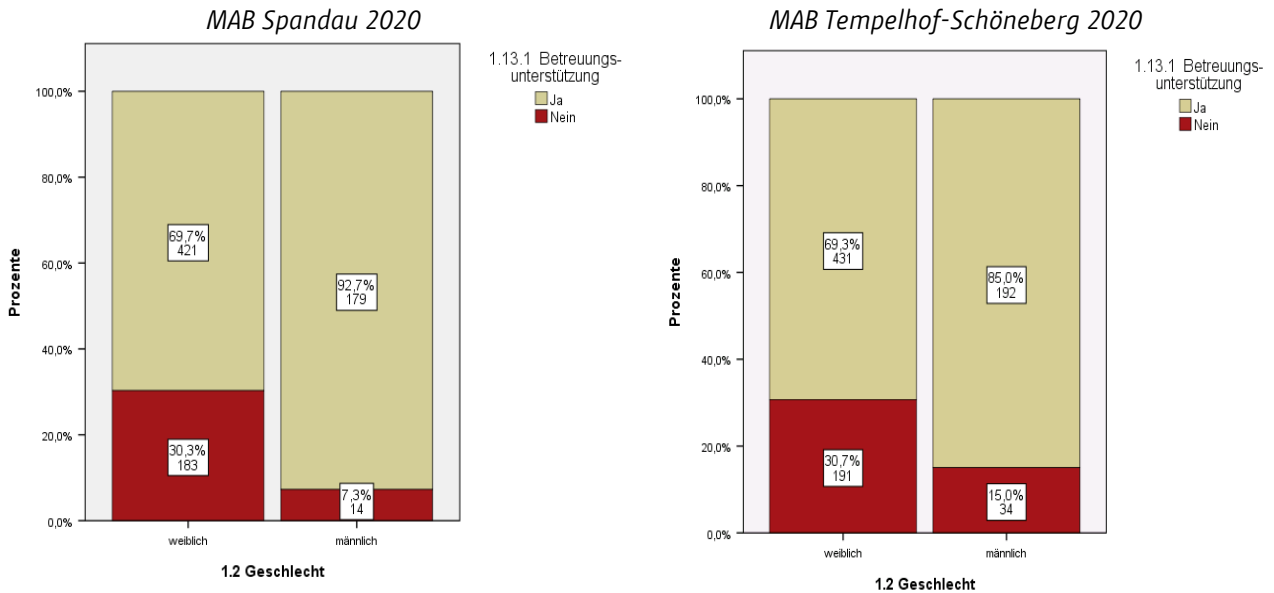
Schulart	Gesundheitsquote 2019			
	gesamt in %	w in %	m in %	Abweichung zu 2018 in Prozentpunkten
Grundschulen	90,8	90,5	92,2	+ 0,2
Gymnasien	93,9	93,6	94,6	+ 0,2
Integrierte Sekundar- / Gemeinschaftsschulen	92,1	91,4	93,5	+ 0,3
Schulen mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	89,3	89,1	90,7	+ 0,1
Alle Schulen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

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

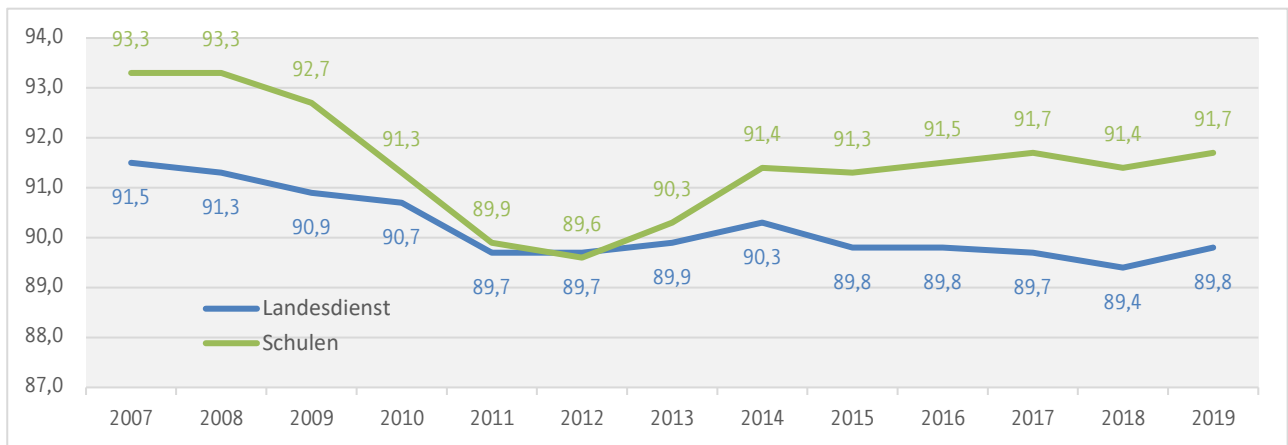
An allen allgemeinbildenden Schulen Berlins ist die Gesundheitsquote 2019 gestiegen, d.h. die Beschäftigten waren 2019 weniger krankgemeldet. Ein Beschäftigter an einer Berliner Schule war demnach 2019 im Durchschnitt 30,2 Kalendertage krankgemeldet (Quote: 91,7 %), 1,3 Tage weniger als im Vorjahr (Quote: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