

FRAUENFÖRDERPLAN 2023 - 2029

PERSONALENTWICKLUNG

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

BERLIN

Impressum

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

www.berlin.de/sen/bildung
www.berlin.de/sen/bjf/ueber-uns/frauenfoerderung

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

Gestaltung
SenBJF, Referat I B

Druck (digital)
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

Auflage
digital, Februar 2024

Grußwort



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich freue mich, Ihnen die Fortschreibung des Frauenförderplans für die Beschäftigten an den Berliner Schulen vorlegen zu können. Er hat einige erfreuliche Trends zu bieten: Seit der letzten repräsentativen Erhebung 2020 konnte der Anteil von Frauen in Leitungspositionen in fast allen Schulformen gesteigert werden, vor allem im Leitungsbereich der Integrierten Sekundarschulen, der Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt und im Zweiten Bildungsweg. An den beruflichen und zentralverwalteten Schulen beträgt der Anteil von Frauen in Beförderungspositionen über 50 Prozent - ein Ziel, das bei der Besetzung von gymnasialen Leitungspositionen noch nicht erreicht ist und deshalb weiterhin ein Schwerpunkt bleibt.

Zur Beseitigung der Unterrepräsentanzen dienen verschiedene berlinweite Maßnahmen. So sieht der neue Frauenförderplan vor, dass Leitungskräfte regelmäßig an gleichstellungsrelevanten Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Die Förderung der Gleichstellung soll als Leistungskriterium in dienstliche Beurteilungen mit einfließen. Zudem wurden zu vielen Maßnahmen unterstützende Checklisten für Führungskräfte vereinbart. Diese Listen finden Sie ebenso im neuen Förderplan wie ein neues und verschlanktes Design. Dazu zählen ein modernes und ansprechendes Layout, eine bessere Lesbarkeit durch die Verlagerung von Datentabellen in den Hintergrund, die Verlinkungen zu Hintergrunddaten, Rechtshilfen und den Daten der einzelnen Berliner Regionen sowie deutlich hervorgehobene verbindliche und mit den Checklisten hinterlegte Maßnahmen.

Berliner Schulen sind zunehmend Arbeitsorte für multiprofessionelle Teams mit verschiedensten Berufsgruppen. Eine gute Zusammenarbeit ist für die Weiterentwicklung von Unterricht und Schulleben unabdingbar. Dazu trägt bei, dass Frauen weiterhin aktiv ermuntert und dabei unterstützt werden, Leitungspositionen wahrzunehmen. Ebenso wichtig bleibt eine familienbewusste Personalpolitik als Grundlage für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Ihre



Katharina Günther-Wünsch
Senatorin für Bildung, Jugend und Familie

Inhalt

Impressum 1

GRUßWORT 2

INHALT 3

1. ÜBERBLICK 5
1.1 Rechtsgrundlagen und Geltungsbereich/-dauer 5
1.2 Ziel 5
1.3 Struktur 6

2. MAßNAHMEN ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER BERUFLICHEN ENTWICKLUNG 7
2.1 Personalbestand an Schulen 7
2.2 Ausbildung und beruflicher Einstieg 9
2.3 Stellenausschreibungen und Aufstiegsmöglichkeiten 10
2.4 Dienstliche Beurteilungen von Lehrkräften 12

3. METHODEN UND INSTRUMENTE ZUR ERHÖHUNG DER CHANCENGLEICHHEIT 13
3.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie 13
3.1.1 Arbeitszeitregelung 13
3.1.2 Teilzeitbeschäftigung 13
3.1.3 Eltern- und Pflegezeit 15
3.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen 16
3.2.1 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung 16
3.2.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte 17
3.3 Nachfolgesicherung 18

4. SCHUTZ VOR SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ 19
4.1 Definition 19
4.2 Unterstützung für Betroffene 19

5. ÜBERSICHT DER CHECKLISTEN ZU DEN VERBINDLICHEN MAßNAHMEN 21
I Geschlechtergerechte Sprache 21
II Informationen zum beruflichen Aufstieg 21
III Gespräche zum beruflichen Aufstieg 21
IV Arbeitszeitregelung 21
V Überprüfung der Möglichkeit für die Erfassung von Gründen für Teilzeit 21
VI Grundsatzbeschlüsse zur Entlastung von Teilzeitbeschäftigten 21
VII Beratung von Schulleitungen 21
VIII Eltern- und Pflegezeit 21
IX Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz 21
X Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz 21

6. STELLUNGNAHME DER GESAMTFRAUENVERTRETERIN 22

7. STELLUNGNAHME DER FRAUENVERTRETERIN FÜR ZENTRAL VERWALTETE UND BERUFSBILDENDE SCHULEN 24

8. REGIONALE MAßNAHMEN UND DATEN 25

Region 01 Mitte
Region 02 Friedrichshain-Kreuzberg
Region 03 Pankow
Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf
Region 05 Spandau
Region 06 Steglitz-Zehlendorf
Region 07 Tempelhof-Schöneberg
Region 08 Neukölln
Region 09 Treptow-Köpenick
Region 10 Marzahn-Hellersdorf
Region 11 Lichtenberg
Region 12 Reinickendorf
Region 13 Berufliche Schulen und Oberstufenzentren
Region 14 Zentral verwaltete Schulen

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS 26

1. Überblick

1.1 Rechtsgrundlagen und Geltungsbereich/-dauer

Das Landesgleichstellungsgesetz von Berlin (LGG) 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, das heißt, dass 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. Nach zwei Jahren, spätestens bis zum 31.07.2025, muss der Frauenförderplan den aktuellen Entwicklungen angepasst werden. Der jetzige Frauenförderplan schreibt den bisherigen Frauenförderplan fort und gilt bis zum 31.07.2029. 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 durch die Senatsverwaltung für Bildung Jugend und Familie beschäftigte nichtpädagogische Personal sowie die Psychologinnen und Psychologen an den Schulen.

Die Frauenvertreterinnen in den Regionen haben ein klar umrissenes Aufgabengebiet auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG § 17 Aufgaben und Rechte der FV). Sie überwachen das Behördenhandeln in Hinblick auf Frauenförderung, etwaige geschlechtsbezogene Diskriminierungen und Gleichstellung und beraten die Behörde dazu. Sie unterstützen und beraten auch die Kolleginnen in ihren dienstlichen Anliegen. Den Frauenvertreterinnen werden alle dienstlichen Maßnahmen zu den Beschäftigten vorgelegt, damit sie Diskriminierungen und den Stand der Gleichstellung ermitteln können. Dazu können die Frauenvertreterinnen ihr Auskunftsrecht nutzen, Stellung nehmen oder auch beanstanden, wenn ein Bruch des LGG vorliegt.

Berlinweit wird diese Aufgabe von der Gesamtfrauenvertreterin wahrgenommen. Gesetze, Verordnungen, Stellenausschreibungen etc. werden von der Gesamtfrauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin auf ihre Gleichstellungsrelevanz überprüft.

1.2 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 Minder-

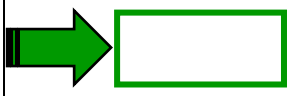
heit. Der öffentliche Dienst steht daher in einer besonderen Verpflichtung, dem Anspruch von Frauen auf Chancengleichheit durch eine beispielgebende Personalpolitik gerecht zu werden. Dazu gehört insbesondere der Abbau von Unterrepräsentanzen in Führungspositionen.

Im Schulbereich bedeutet das, mehr Frauen insbesondere als Schulleiterinnen und Abteilungsleiterinnen einzusetzen. Sowohl durch gezielte Maßnahmen im Bereich der Weiterbildung als auch über die Möglichkeit, als Teilzeitkraft Führungspositionen einzunehmen, wird die Besetzung von Funktionsstellen durch Frauen gefördert. Die Formulierung berlinweiter und regionaler Maßnahmen im vorliegenden Frauenförderplan erleichtert Frauen den beruflichen Aufstieg. Alle Maßnahmen sind verbindlich umzusetzen. Insbesondere zielen etliche Maßnahmen darauf ab, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Daher muss der Frauenförderplan durch die Schulleitung allen Beschäftigten bekannt gemacht werden.

1.3 Struktur

Die neue Ausgabe des Frauenförderplans für Schulen erscheint erstmalig in einem neuen und verschlankten Design. Unter dem Aspekt der Lesbarkeit sind Tabellen und Daten mehr in den Hintergrund gerückt, die bei Bedarf in der digitalen Version über entsprechende Verlinkungen auch weiterhin einsehbar sind. Verlinkungen können über **Strg+Klicken** aufgerufen werden.

Folgende Symbole leiten Sie zu den weiteren Informationen, Tabellen, Grafiken und Texten:

Symbol	Bedeutung
Kursiv und fett	Kursiv und fett geschriebene Wörter beziehen sich auf nachfolgende Verlinkung (Handsymbol)
	Verlinkung zu den weiterführenden berlinweiten Tabellen, Grafiken und Texten **Strg+Klicken**
	**berlinweite Maßnahmen** zur Gleichstellung von Männern und Frauen in der beruflichen Entwicklung
	Verlinkung zu Checklisten, die Zuständigkeit, Termine, Bereitstellungswege und Indikatoren zur jeweiligen Maßnahme genauer spezifizieren **Strg+Klicken**
	Verlinkung zu den weiterführenden **regionalen** Tabellen, Grafiken und Texten **Strg+Klicken**

Zu jeder einzelnen Maßnahme sind im Hintergrund **Checklisten** verlinkt, die definierte Kriterien zur Umsetzung der Maßnahme enthalten. Standardisiert stellen sie sicher, dass Arbeitsschritte nicht übersehen bzw. vergessen, vereinbarte Elemente bearbeitet oder überprüft sowie Ist-Zustände dokumentiert werden.

Damit stellen die Checklisten sowohl eine Hilfe für alle Agierenden als auch eine Maßnahme zur Qualitätssicherung und teilweise Best Practice dar.

2. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der beruflichen Entwicklung

2.1 Personalbestand an Schulen

Berlin ist bunt. Berlin ist divers. Berlin ist vielseitig. Auch das ***Berliner Schulsystem*** ist mehrgliedrig. Die verschiedenen Schularten mit ihrer individuellen Förderung bieten spannende und abwechslungsreiche Arbeitsbereiche, wie zum Beispiel die Tätigkeiten als Lehrkraft, Erzieherin und Erzieher, Sozialarbeiterin und Sozialarbeiter, Betreuerin und Betreuer, pädagogische Unterrichtshilfen, Psychologin und Psychologe, Schulsekretärin und -sekretär sowie weitere verwaltungs- und technische Mitarbeitende. Die digitale Version des Frauenförderplans gibt einen umfassenden Überblick über den Personalbestand an den allgemeinbildenden, beruflichen sowie zentral verwalteten Schulen Berlins. Der ***Beschäftigtenbereich*** an den allgemeinbildenden Schulen gliedert sich dabei in 12 Dienststellen, die regional den Bezirken Berlins entsprechen. Die beruflichen (Region 13) und die zentral verwalteten (Region 14) Schulen werden eigenständig verwaltet.

Als Lehrerin/Lehrer oder Erzieherin/Erzieher in multiprofessionellen Teams in Berlin zu arbeiten ist eine sinnstiftende und anspruchsvolle Tätigkeit mit Zukunft. Pädagogisches Personal und alle weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Berliner Schulen haben die Chancen und Möglichkeiten der jungen Generation im Blick und gestalten so die Zukunft unserer Gesellschaft in all ihrer Vielfalt.



Quelle: SenBJF I C 07 2022

Mitglieder eines multiprofessionellen Teams können je nach Bedarf vor Ort unterschiedliche Professionen bzw. Qualifikationsmerkmale besitzen. Das sind neben den klassisch an Schulen tätigen pädagogischen Professionen insbesondere Schulsozialarbeitende, Psychologinnen und Psychologen an Schulen, Sprachlernassistenzen sowie Expertinnen und Experten aus den Bereichen der Lern-, Ergo- und Musiktherapie sowie der Logopädie. Die Entscheidung zur Zusammensetzung multiprofessioneller Teams trifft die Schulleitung im Rahmen ihrer Gesamtverantwortung.

Aufgrund der Vielfalt der Tätigkeiten ist auch ein breites Spektrum an ***Entgelt- und Besoldungsgruppen*** an Berliner Schulen vorhanden.



Gleichstellung bedeutet die Realisierung der Chancengleichheit, das heißt aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen und Diskriminierungen hinzuwirken. Um dieses zu erreichen, wird eine ständige Analyse der Beschäftigungsstruktur vorgenommen. Maßnahmen auf ihre Auswirkung hinsichtlich der Lebensrealitäten von Frauen und Männern werden überprüft und die Geschlechtergerechtigkeit wird vorangebracht.

In allen Medien einschließlich der Bewerbungskommunikation ist auf eine gendergerechte Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern zu achten. Das beinhaltet, dass

- in der Bildsprache mindestens genauso viele Frauen wie Männer abgebildet sind,
- gendergerechte Formulierungen (unter Berücksichtigung der Vorgaben der GGO - Gemeinsame Geschäftsordnung für die Berliner Verwaltung) in den Texten berücksichtigt werden.

Die Gremien an den Schulen dienen der Umsetzung der Grundsätze der Mitbestimmung und setzen sich entsprechend der schulgesetzlichen Regelungen aus den unterschiedlichen Zielgruppen zusammen. Zur angemessenen Berücksichtigung aller Gruppen wird dringend empfohlen, die Gremien geschlechtsparitätisch zu besetzen. Eine Einschränkung des aktiven oder passiven Wahlrechts ist mit der Empfehlung rechtlich nicht verbunden.

2.2 Ausbildung und beruflicher Einstieg

Frauenförderung beginnt mit dem Erwerb der beruflichen Qualifikation, das heißt mit der Ausbildung und/oder dem Studium sowie dem Berufseinstieg. Neben den Universitäten unterstützt die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie die Ausbildung und Förderung des schulischen Personals und verfolgt grundsätzlich die Zielsetzung, ein ausgewogenes Verhältnis des Anteils der weiblichen Auszubildenden hinsichtlich der Anzahl männlicher Auszubildenden herzustellen.

Zu den Maßnahmen, um qualifizierte Frauen und Männer für eine Ausbildung/ein Studium oder den Berufseinstieg anzusprechen, gehören:

- die Erweiterung des Angebots von Ausbildung in Teilzeit
- bereits im Rahmen der Ausbildung erhalten die Auszubildenden Einblicke in den Frauenförderplan, der Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie enthält (vgl. 3.1)

An den Berliner Schulen werden folgende Beschäftigtengruppen ***berufsbegleitend ausgebildet***:

- Erzieherin/Erzieher
- Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger

sowie an allen Schulen:

- Lehrkräfte im Quereinstieg



Darüber hinaus leisten die Berliner Schulen intensive Unterstützung bei der Ausbildung von zukünftigen Lehrkräften im Rahmen von Praktika, einschließlich des Praxissemesters, sowie während der Ausbildung im Rahmen des Vorbereitungsdienstes. Die Teilnehmenden des Praxissemesters bzw. des Vorbereitungsdienstes nehmen an den schulischen Gremien teil und lernen so auch die Regelungen des Frauenförderplanes kennen.

Des Weiteren werden auch andere Berufsgruppen insbesondere im Rahmen des Praxisbezugs in ihrer Ausbildung gefördert. Die größte Gruppe unter ihnen ist die der angehenden Erzieherinnen und Erzieher.

2.3 Stellenausschreibungen und Aufstiegsmöglichkeiten

Alle ***Aufstiegspositionen*** werden ausgeschrieben. Bei absehbarer Stellenvakanz soll die Ausschreibung ca. ein Jahr vor Eintritt der Vakanz erfolgen, um einen guten Übergang zu sichern.

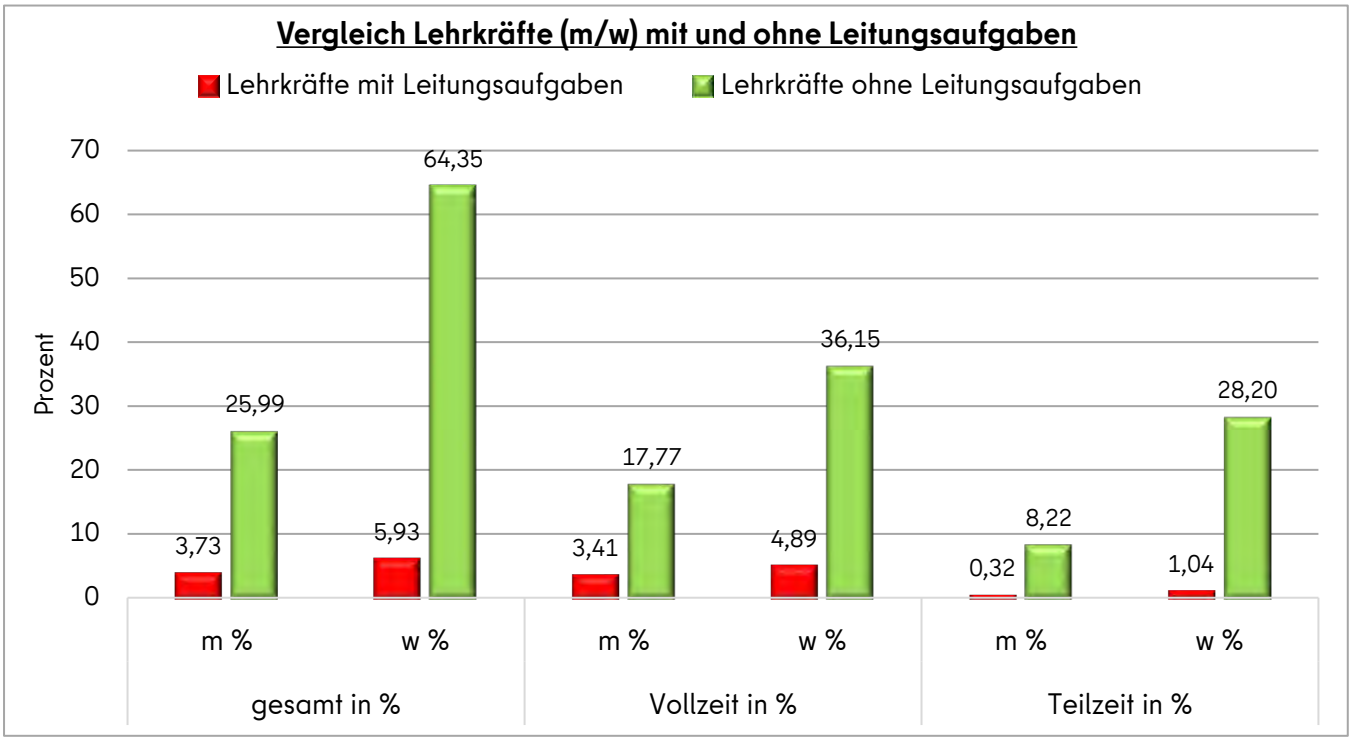


Im Falle einer angestrebten kommissarischen Aufgabenübertragung einer Funktions- bzw. Führungsstelle wird schulintern ein Interessenbekundungsverfahren durchgeführt.

Die Frauenvertreterin wird durch die Referatsleitung der regionalen Schulaufsicht frühzeitig informiert und beteiligt. Bei notwendigen Nachbesetzungen der Funktions- und Führungspositionen sowie koordinierender Fachkräfte wird darauf geachtet, dass der angestrebte Frauenanteil erreicht wird.

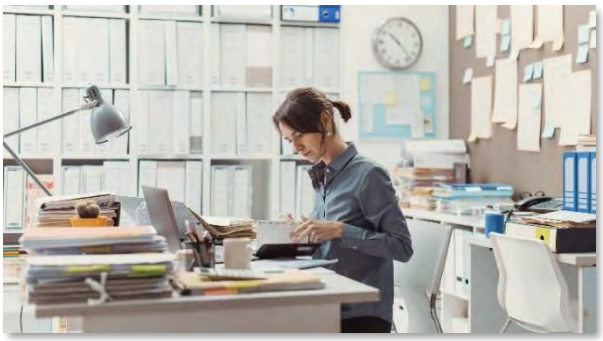
Die Gleichstellung von Frauen und Männern zielt auf eine gleichgewichtete Verteilung beruflicher Positionen zwischen den Geschlechtern ab. Grundsätzlich erfolgt die Stellenausschreibung der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie öffentlich im ***Karriereportal***.

Folgende Grafik verdeutlicht, dass der Anteil von Frauen, die Leitungsaufgaben ausüben und in Teilzeit arbeiten, wesentlich geringer ist im Vergleich zu Frauen mit Leitungsaufgaben in Vollzeitbeschäftigung. Es macht aber auch deutlich, dass Frauen anteilig weniger häufig Funktionsstellen an den Berliner Schulen besetzen als Männer (jeder siebte Mann jedoch nur jede elfte Frau).



Schulleitungen stellen den Beschäftigten kontinuierlich Informationen über ausgeschriebene Aufstiegspositionen zur Verfügung.

Verpflichtend ist, dass die Ausschreibungen gleichermaßen für alle Geschlechter gelten. (Vgl. ***Ausführungsvorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes***).



Formulierungen in den Stellenausschreibungen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie sind so zu wählen, dass sich Frauen verstärkt von den Angeboten angesprochen fühlen.

Ziel der Frauenförderung ist unter anderem, ***Unterrepräsentanzen von Frauen*** in Führungspositionen abzubauen, das heißt ihren Anteil auf mindestens 50 % zu erhöhen bzw. beizubehalten. Um dieses zu erreichen, sind Beratungen zur beruflichen Förderung ein wichtiger Bestandteil der Jahresgespräche.

Schulleitungen und Schulaufsichten sprechen Frauen aktiv an, innerhalb der Schule Aufgabenbereiche zu übernehmen, die sie für die Übernahme von Leitungsaufgaben qualifizieren und sich auf Führungspositionen zu bewerben. Funktionsaufgaben entsprechend des Geschäftsverteilungsplanes der Einzelschule können ein Instrument für die Frauenförderung für die spätere Übernahme von Leitungsaufgaben darstellen.

Frauen werden in Beratungsgesprächen darauf hingewiesen, welche Maßnahmen sie ergreifen müssen, um ihre Chancen in einem möglichen Bewerbungsverfahren zu verbessern.

Kenntnisse über die berufliche Gleichstellung von Frauen werden bereits im Auswahlverfahren und damit mit Beginn der Führungstätigkeit vorausgesetzt.



Frauen in Leitungspositionen sind besonders an Grundschulen etabliert. An Gymnasien sind Frauen als stellvertretende Schulleiterinnen nach wie vor unterrepräsentiert, auch wenn es vielfach gelungen ist, freiwerdende Stellen mit Frauen zu besetzen.

An den Beruflichen und zentralverwalteten Schulen ist der Anteil von Frauen in Beförderungspositionen kontinuierlich gestiegen und beträgt jetzt über 50 %.

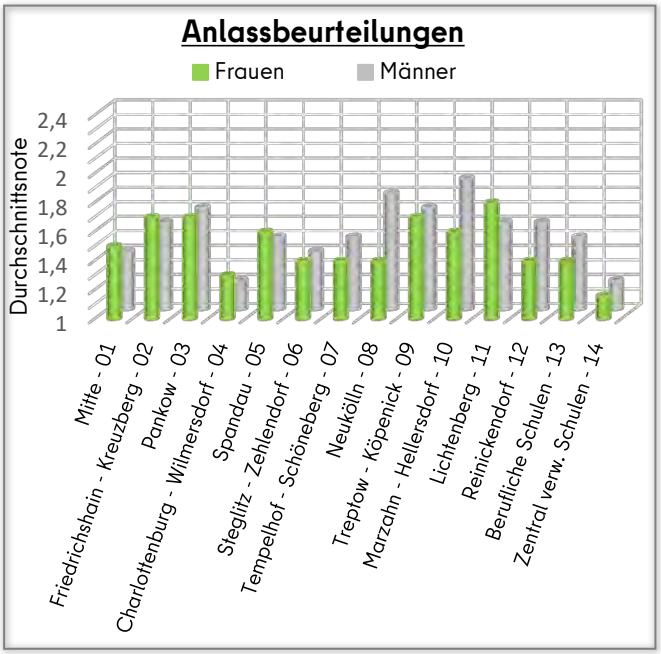
2.4 Dienstliche Beurteilungen von Lehrkräften

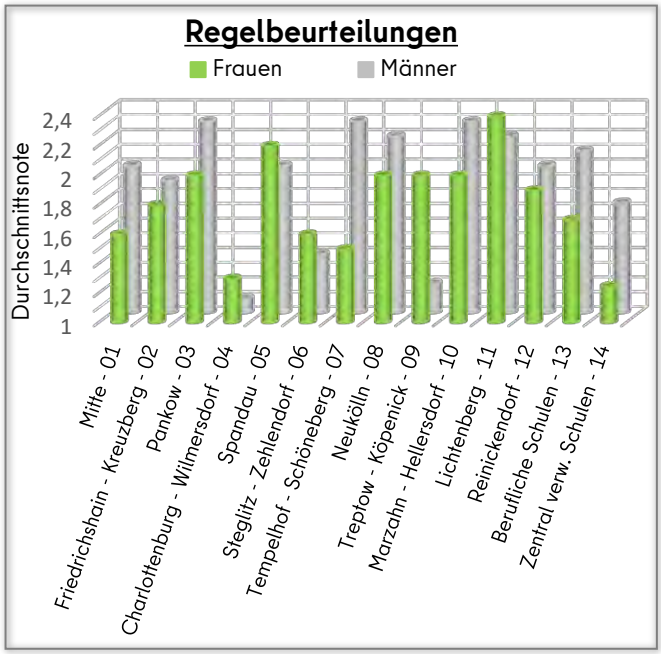
Dienstliche Beurteilungen haben zum Ziel, ein möglichst umfassendes und objektives Bild der Eignung, der Befähigung und der fachlichen Leistung darzustellen. Sie dienen auch als Grundlage für sachgerechte Personalentscheidungen. Es wird dabei zwischen der ***dienstlichen Beurteilung***, die alle fünf Jahre erfolgt, und der ***Beurteilung aus besonderem Anlass*** unterschieden.

Für eine erfolgreiche Bewerbung kommt der dienstlichen Beurteilung eine entscheidende Bedeutung zu.



Die ***Ergebnisse der Beurteilungen*** werden geschlechtsdifferent erfasst und mit Blick auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ausgewertet. Für die Beurteilenden finden Schulungen im Leadership.lab statt, um diskriminierungsfreie Beurteilungen zu erstellen. Das Landesgleichstellungsgesetz, das Partizipations- und Integrationsgesetz, die Bestimmungen für schwerbehinderte Menschen sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sind zu beachten.





Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022

3. Methoden und Instrumente zur Erhöhung der Chancengleichheit

3.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

3.1.1 Arbeitszeitregelung

Die Erziehung von Kindern und die Pflege von Angehörigen bringen einen gesellschaftlichen Gewinn und stellen eine persönliche Bereicherung jedoch auch eine Herausforderung dar. Die Schaffung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen an den Berliner Schulen sind darum notwendig und erleichtern die Vereinbarkeit. Sie gelten für alle Geschlechter und unabhängig davon, ob die Tätigkeit in Vollzeit oder Teilzeit ausgeübt wird.



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:

- Dienstbeginn und Dienstende in Abstimmung mit den Betreuungszeiten der Kindertageseinrichtungen und Pflegeeinrichtungen
- transparente Pausenregelungen
- Verteilung von Springstunden (zur Vertretung)
- Teilnahme an Klassen- und Gruppenfahrten sowie
- familienfreundliche Regelungen bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen und Aktivitäten

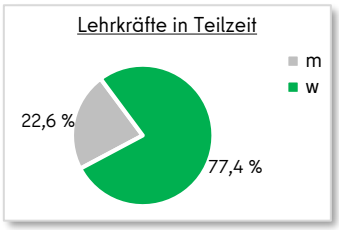
Die Schulkonferenzen müssen im Rahmen ihres Entscheidungsrechts gemäß § 76 Abs. 1 Nr. 2 SchulG darauf hinwirken, dass im Schulprogramm und in den sich daraus ergebenden Grundsätzen für die Organisation von Schule und Unterricht die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben sind.

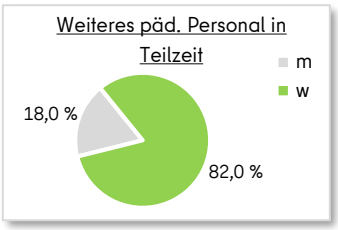
Bei unausweichlichen Situationen sollen Beschäftigte mit kleinen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen von Konferenzen oder sonstigen dienstlichen Veranstaltungen freigestellt werden.

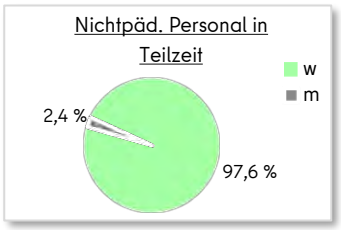
3.1.2 Teilzeitbeschäftigung

Die Schaffung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen ist ein Aspekt der Chancengleichheit. Eine ***steigende Tendenz*** in den Teilzeitbeschäftigungen ist in der verlinkten Darstellung sichtbar. Immer noch sind insbesondere Frauen wegen Familienaufgaben in Teilzeit beschäftigt. Es ist zu beobachten, dass der Anteil der Männer in Teilzeit schrittweise zunimmt.

Hinsichtlich Qualifizierung, Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen verfügen Teilzeitbeschäftigte über die gleichen beruflichen Chancen wie Vollzeitbeschäftigte. Eine Teilzeitbeschäftigung steht der Übernahme einer Führungsposition nicht entgegen.







Eine Darstellung zur Verteilung von Frauen auf einzelne Berufsgruppen ist in der Verlinkung einsehbar.

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie prüft die Möglichkeit der Erfassung der Gründe für Teilzeitanträge.

Eine für Betroffene ungünstige Regelung in der Stunden- oder Dienstplanung ist von der Schulleitung frühzeitig zu begründen.

Bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften, insbesondere bei denjenigen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben, ist nicht nur die unterrichtliche, sondern auch die außerunterrichtliche Tätigkeit anteilig der Teilzeitquote zu bemessen.

Die Gesamtkonferenzen treffen Grundsatzbeschlüsse zur Entlastung von Teilzeitbeschäftigten, die auch allen hinzukommenden Beschäftigten bekannt gegeben werden. Die Wirksamkeit der Grundsatzbeschlüsse wird bis spätestens zum Ende des Schuljahres 2023/2024 in einer Gesamtkonferenz überprüft.

Die Referatsleitungen der Schulaufsichten beraten Schulleitungen, wie Entlastungen für Teilzeitbeschäftigte möglich gemacht werden können und initiieren den Austausch zwischen den Schulleitungen zur Entwicklung von Maßnahmen für die Entlastung von Teilzeitbeschäftigten.

Vor Neueinstellungen sind unbefristete Teilzeitbeschäftigte über die Möglichkeiten der Aufstockung zu informieren und auf Antrag vorrangig zu berücksichtigen.

3.1.3 Eltern- und Pflegezeit

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie fördert die Chancengerechtigkeit auch durch eine bessere ***Vereinbarkeit von Beruf und Familie*** für alle Geschlechter. Neben der Betreuung von Kindern betrifft das auch die Pflege von kranken und/oder älteren Angehörigen. Auch wenn es eine zunehmende Offenheit für eine gleichgewichtige Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern gibt, so ist doch immer noch gesellschaftliche Realität, dass die Familien- und Pflege-Arbeit nach wie vor überwiegend von Frauen getragen wird, die in Teilzeit arbeiten.





Vor Beginn der Elternzeit oder Beurlaubung sind zur Förderung der beruflichen Entwicklung im Rahmen eines Gesprächs der Schulleitung mit der betreffenden Person mögliche Regelungen schriftlich darüber zu vereinbaren,

- ob sie regelmäßig zu schulischen Veranstaltungen eingeladen werden möchte
- ob und wann sie bereit ist, Vertretungen zu übernehmen und/oder
- ob sie über Stellenausschreibungen informiert werden möchte

Rechtzeitig, spätestens 3 Monate vor Rückkehr an den Arbeitsplatz führt die Schulleitung ein Rückkehrgespräch mit der Dienstkraft. Ein Einsatz an der bisherigen Dienststelle wird laut Regelung der Umsetzung des pädagogischen Personals (***DV Umsetzungen***) vom 01.08.2021 gewährleistet.

Durch die Inanspruchnahme der Eltern- und Pflegezeit dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen.

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.

Den betreffenden Personen ist die Möglichkeit einzuräumen, soweit fachlich und organisatorisch möglich, vor der Elternzeit bereits begonnene Fort- und Weiterbildungen zu beenden.

Beschäftigte in Elternzeit sind von Mehrarbeit auszunehmen.





3.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

3.2.1 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung





Durch gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden Frauen im Beruf aktiv gefördert. Maßnahmen, die es Frauen ermöglichen, sich auf die Übernahme von Führungsfunktionen oder Funktionen mit besonderer Verantwortung vorzubereiten, bei denen Frauen geringer repräsentiert sind, werden besonders unterstützt. Dienstkräfte mit Leitungsfunktion sind in besonderem Maße verpflichtet, noch aktiver auf die Gleichstellung der Frauen hinzuwirken. Frauen sind deshalb durch die Führungskräfte auf die Teilnahme an Fortbildungs- und Weiterbildungsveranstaltungen gezielt anzusprechen, zu unterstützen und für die Teilnahme motivierende Rahmenbedingungen zu schaffen.

Es werden Maßnahmen zur Einbindung von Angeboten für Frauen in das neu zu gründende Berliner Landesinstitut unterstützt. Gezielt soll insbesondere die Karriereplanung von Frauen thematisiert und durch geeignete Qualifizierungen gefördert werden.

Im Rahmen der Anmeldeverfahren zu Fortbildungsveranstaltungen ist durch die Schulleitungen und die Referatsleitungen der regionalen Schulaufsichten darauf zu achten, dass Frauen nicht benachteiligt werden. Anmeldungen zu Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit bzw. zu einer Führungsposition qualifizieren, sind mit dem Hinweis auf die Unterrepräsentanz von Frauen nachdrücklich zu unterstützen. Neben der Durchführung von laufenden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für das pädagogische Personal bestehen für das nichtpädagogische Personal Qualifizierungsmaßnahmen für den Erwerb der Laufbahnbefähigung für den gehobenen oder höheren Verwaltungsdienst an der Verwaltungsakademie.

Teilzeitbeschäftigte haben den gleichen Anspruch auf Fortbildung wie Vollzeitbeschäftigte. Der Umstand, dass eine Dienstkraft in Teilzeit beschäftigt ist, darf im Anmeldeverfahren nicht zu Benachteiligungen führen. Aus familiären Gründen beurlaubten Personen wird die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie zum Erhalt der Qualifizierung auf Wunsch ermöglicht, sofern dies mit den Rahmenbedingungen (zum Beispiel konzeptionelle Verzahnung mit begleitender praktischer pädagogischer Tätigkeit) vereinbar ist. Beschäftigte, die sich im Anschluss an die Elternzeit für Fort- und Weiterbildungen bewerben, sind bei Vorliegen vergleichbarer dienstlicher Belange zu bevorzugen.

3.2.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte

Unter dem Leitsatz „Professionelles Leitungshandeln stärken, neue Impulse entwickeln“ bietet das Leadership.lab als Teil des Fortbildungssystems Führungskräften aus dem Bildungsbereich die Möglichkeit zum fachlich-professionellen Austausch zu den Themen Gleichstellung, aktive Frauenförderung sowie geschlechtliche Vielfalt und den diskriminierungsfreien Umgang damit. Um schulische Führungskräfte bei der Entwicklung von Führungskompetenzen zu unterstützen, bietet das Leadership.lab verschiedene Qualifizierungs-möglichkeiten an. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erwerben und vertiefen ihre Kenntnisse zu führungsrelevanten Themen und reflektieren eigene Einstellungen und Haltungen bezogen auf die Führungsrolle und erproben Kommunikations- und Handlungsoptionen.



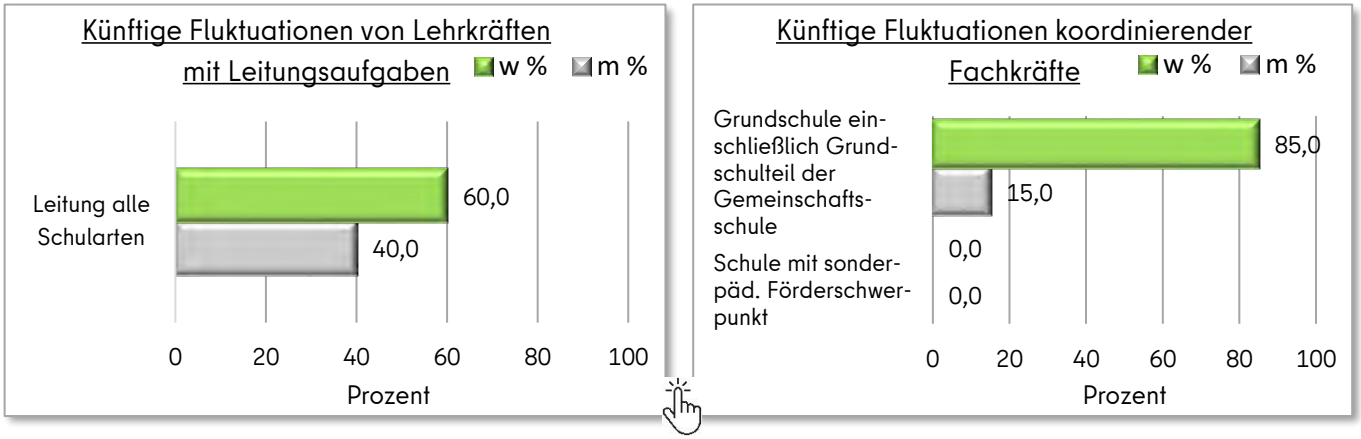
An wen richtet sich das Angebot?

- Schulaufsichten
- Schulleitungen und stellvertretende Schulleitungen
- Abteilungsleitungen/-koordinationen
- koordinierende Fachkräfte
- Fachleitungen und Fachbereichsleitungen/ Qualitätsbeauftragte/mittleres Management
- Seminarleitungen
- Schulinspektionsleitungen

In der ***Fortbildungsdatenbank Berlin*** finden Sie das aktuelle Angebot des Leadership.lab.

3.3 Nachfolgesicherung

Die Führungspositionen sind frühzeitig zu identifizieren, um im Bedarfsfall eine adäquate Nachfolge sicherzustellen. Bei notwendigen Nachbesetzungen ist darauf zu achten, dass der angestrebte Frauenanteil erreicht wird.



In den kommen Jahren sind die Berliner Schulen mit einer hohen Fluktuation der vor allem weiblichen Mitarbeitenden in Führungspositionen konfrontiert, so dass die Personalentwicklung und die Aufstiegsqualifizierungen als wichtige Handlungsfelder der Führungskräfte angesehen werden.



4. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

4.1 Definition

Eine Belästigung liegt 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 (vergleiche ***§ 3 Abs. 3 AGG***).



Sexuelle Belästigungen stellen ein Dienstvergehen dar. Ein Vorfall wird der Dienststellenleitung (ggf. anonymisiert) gemeldet.

Führungskräfte haben bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen und die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen.

4.2 Unterstützung für Betroffene

Betroffene wenden sich an ihre Schulleitungen, in besonderen Fällen an ihre Dienststellenleitungen. Sie finden Unterstützung bei der zuständigen Frauenvertreterin und anderen Personalvertretungen sowie dem SIBUZ. Beschwerden über sexuelle Belästigung werden vertraulich behandelt und dürfen nicht zur Benachteiligung der belästigten Person führen.

Eine Dienstvereinbarung Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird in der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie mit den Beschäftigtenvertretungen verhandelt.

- Führungskräfte aller Ebenen achten gemäß § 12 LGG darauf, dass in ihrem Verantwortungsbereich Beschäftigte von keinen an Schule beteiligten Personen bzw. Personengruppen 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.
- Führungskräfte auf allen Ebenen werden in Fortbildungen zu diesem Thema sensibilisiert und qualifiziert. So werden unter anderem zielgruppenspezifische Informationsangebote zum angemessenen Umgang bei sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz angeboten. Die Schulungen haben das Ziel zu sensibilisieren und Handlungssicherheit zu vermitteln.
- In Dienstbesprechungen bzw. in schulinternen Fortbildungen wird der Aspekt „Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt“ regelmäßig (mindestens alle zwei Jahre) thematisiert.
- Es werden regionale Fortbildungen insbesondere zu den Themen „sexuelle Vielfalt“ und „Schutz gegen sexuelle Gewalt“ angeboten.
- Betroffene werden durch Beratung unterstützt.



5. Übersicht der Checklisten zu den verbindlichen Maßnahmen

I ..... Geschlechtergerechte Sprache

II ..... Informationen zum beruflichen Aufstieg

III ..... Gespräche zum beruflichen Aufstieg

IV ..... Arbeitszeitregelung

V ..... Überprüfung der Möglichkeit für die Erfassung von Gründen für Teilzeit

VI ..... Grundsatzbeschlüsse zur Entlastung von Teilzeitbeschäftigten

VII ..... Beratung von Schulleitungen

VIII .... Eltern- und Pflegezeit

IX ..... Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

X ..... Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

6. Stellungnahme der Gesamtfrauenvertreterin

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir freuen uns, dass Sie den **Frauenförderplan (FFPl)** 2023-2029 im neuen Format in den Händen halten, bzw. digital nutzen können. Der FFPl ist nun leicht lesbar und bildet transparent Ihre weitreichenden Rechte ab. Alle Maßnahmen des FFPls sind verbindlich umzusetzen und gelten für alle Beschäftigtengruppen. Die zehn Checklisten führen die Maßnahmen übersichtlich auf und machen deutlich, wer bis zu welchem Zeitpunkt welche Aufgaben erfüllen muss. Für alle diese Verbesserungen haben wir uns in der Arbeitsgruppe FFPl der Senatsbildungsverwaltung aktiv eingesetzt. Wir ermuntern Sie hiermit ausdrücklich: Lernen Sie den Frauenförderplan kennen und fordern Sie Ihre Rechte ein.

Gleichstellungskonferenz
Bereits im FFPl 2015-2017 war die Durchführung einer Gleichstellungskonferenz verankert. Beharrlich forderten wir sie ein. Schließlich kamen Abteilungsleitung, Schulaufsicht und die Frauenvertreterinnen im September 2022 zusammen, um das Thema Frauen und Männer in Führungspositionen (Quote) zu erörtern.
Eine Unterrepräsentanz besteht nur noch in wenigen Bereichen, s. auch Kapitel 2. Doch von Gleichstellung sind wir weit entfernt, da jeder siebte Mann, doch nur jede elfte Frau eine Funktionsstelle innehat. Fazit: Eine gleiche Verteilung von Funktionsstellen erfordert eine aktive Frauenförderung. Fortbildungen nur für Frauen müssen in den einzelnen Regionen angeboten werden. Verantwortlich für die Umsetzung ist die Schulaufsicht.

Jobsharing
Seit Amtsantritt im Dezember 2020 setzen wir uns kontinuierlich dafür ein, dass es ein auskömmliches Jobsharing-Modell gibt, damit es für Beschäftigte – insbesondere jüngere Frauen – attraktiver wird, sich auf Schulleitungsstellen zu bewerben. Die Senatsbildungsverwaltung hat nun ein Konzept für Jobsharing für Schulleitungsstellen entworfen, das leider nur die Teilung einer Vollzeitstelle (50:50 Prozent) vorsieht. Dies ist unzureichend, denn Kooperationszeiten bleiben unberücksichtigt. Ein Stellenvolumen von mindestens 120 Prozent halten wir für erforderlich.

Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Leitfaden
Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sind für die betroffene Person sehr belastend. Bislang fehlt ein einheitliches Vorgehen dagegen. Ein Leitfaden würde Betroffenen sowie den Schulleitungen ein rechtssicheres Vorgehen bieten und aufzeigen, welche Handlungsschritte unternommen werden müssen. Endlich hat die Senatsbildungsverwaltung eine Arbeitsgruppe einberufen, in der die Beschäftigtenvertretungen mitarbeiten. Die Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird im Frühjahr 2024 abgeschlossen. Ein Leitfaden soll bis Ende des Jahres 2024 folgen.

Informationsbörse – Schulportal

Unsere Forderung nach der Einrichtung einer zentralen Beratungsstelle für (werdende) Eltern und Personen, die nahe Angehörige pflegen, wurde von der Senatsbildungsverwaltung nicht realisiert. Wir haben daher Informationen rund um die Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Pflege, Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit, beruflicher Aufstieg, Eingliederung nach langer Krankheit sowie Umsetzung und Versetzung im Schulportal (unter *Serviceangebote*) in einer Kachel der GFV für Sie bereitgestellt.

Elke Gabriel
Gesamtfrauenvertreterin

Friederike Peiser
stellv. Gesamtfrauenvertreterin



7. Stellungnahme der Frauenvertreterin für zentral verwaltete und berufsbildende Schulen

Die 43 Oberstufenzentren und beruflichen Schulen (Region 13) vereinen unterschiedliche Bildungsgänge verschiedener Berufsfelder unter einem Dach. Zur Region 14 gehören die 11 zentral verwalteten Schulen mit berufsbezogenen Fachrichtungen. Die Zahl der Beschäftigten in diesen beiden Regionen beträgt 4.914 Personen, 2.955 davon sind Frauen. Organisatorisch gehören diese 54 Schulen zur Abteilung IV der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie. Ich übernehme zusätzlich zu meinen regionalen Aufgaben auch überregionale Aufgaben. Im Rahmen dieser Aufgaben, die alle Schulformen betreffen, tausche ich mich eng mit der Gesamtfrauenvertreterin (GFV) der allgemeinbildenden Schulen aus. Informationen rund um die Frauenförderung erhalten Sie auch in dem von der GFV für die allgemeinbildenden Schulen initiiertem Bereich im Schulportal (unter Serviceangebote und GFV).

Die GFV der allgemeinbildenden Schulen und ich arbeiten gemeinsam an den Arbeitsgruppen zur Neufassung des Frauenförderplans und zur Ausarbeitung einer Dienstvereinbarung (DV) zum Schutz vor sexueller Belästigung mit. Nach den Unterschriften aller Beteiligten zur DV wird noch ein Handlungsleitfaden entwickelt, der anhand von Beispielen konkrete Maßnahmen für den schulischen Kontext festlegen wird. Diesen Prozess werde ich als Frauenvertreterin weiterhin eng begleiten. Die DV und der Handlungsleitfaden werden einen großen Beitrag zu mehr Transparenz und zu mehr Sensibilität im Umgang mit sexueller Belästigung an unseren Schulen führen. Meine ausführliche Stellungnahme für die Region 13 und 14 finden Sie unter dem Gliederungspunkt 8.

Ines Riedel
Frauenvertreterin

Conny Großmann
stellvertretende Frauenvertreterin





Weitere Informationen zu unseren Aufgaben und Schwerpunkten entnehmen Sie bitte unserem Tätigkeitsbericht und unserem „Frauenvertretung Update“. Beide Zusammenfassungen versenden wir digital an alle Beschäftigten im Rahmen unserer jährlich im März stattfindenden Frauenversammlung für das pädagogische und nicht pädagogische Personal. Wenn Sie Fragen zu den im Frauenförderplan aufgelisteten Maßnahmen haben oder wir Sie mit weiteren Informationsmaterialien und Beratungsangeboten unterstützen können, nehmen Sie bitte Kontakt zu uns auf:

E-Mail: FVzbS@senbjf.berlin.de
Telefon: 90227 6654 (Sekretärin Ingrid Raab)

8. Regionale Maßnahmen und Daten

Nachfolgend finden Sie die Maßnahmen, ***Daten und Übersichten der einzelnen Regionen***.



Region 01
Mitte



Region 02
Friedrichshain-Kreuzberg



Region 03
Pankow



Region 04
Charlottenburg-Wilmersdorf



Region 05
Spandau



Region 06
Steglitz-Zehlendorf



Region 07
Tempelhof-Schöneberg



Region 08
Neukölln



Region 09
Treptow-Köpenick



Region 10
Marzahn-Hellersdorf



Region 11
Lichtenberg



Region 12
Reinickendorf

BERLIN

Region 13
Berufliche Schulen und Oberstufenzentren

BERLIN

Region 14
Zentral verwaltete Schulen

Abkürzungsverzeichnis

A

Abs. ..... Absatz
Abt. ..... Abteilung
AGG ..... Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AMZ ..... Arbeitsmedizinisches Zentrum
AV ..... Ausführungsvorschrift

B

BEM ..... Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGG ..... Bundesgleichstellungsgesetz
bzw. ..... beziehungsweise

D

d.h. ..... das heißt
DB ..... Dienstbesprechung/Dienstberatung
DV ..... Dienstvereinbarung

E

eFöB ..... ergänzende Förderung und Betreuung

F

FBL ..... Fachbereichsleitung
FBLVO ..... Lehrkräftefortbildungsverordnung
FFPl ..... Frauenförderplan
FL ..... Fachleitung
FV ..... Frauenvertreterin

G

Geko ..... Gesundheitskoordination
GFV ..... Gesamtfrauenvertreterin
ggf. ..... gegebenenfalls
GGO ..... Gemeine Geschäftsordnung
GK ..... Gesamtkonferenz
GMS ..... Gemeinschaftsschulen
GVPl ..... Geschäftsverteilungsplan

I

ISS ..... Integrierte Sekundarschule

K

Koord. ..... Koordination
KuK ..... Kolleginnen und Kollegen

L

LaGetSi ..... Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin
Leadership.lab ..... Fortbildungsplattform für Führungskräfte
Leitungsfkt. ..... Leitungsfunktion
LGG ..... Landesgleichstellungsgesetz
LISUM ..... Landesinstitut für Schule und Medien

M

m ..... männlich

N

Nr. ..... Nummer

P

päd. ..... pädagogisch
PR ..... Personalrat

R

RDV ..... Rahmendienstvereinbarung

S

s. ..... siehe
SchulG ..... Schulgesetz
SchwbV ..... Schwerbehindertenvertretung
SenBJF ..... Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie
SIBUZ ..... Schulpsychologisches und inklusionspädagogisches Beratungs- und Unterstützungszentrum
SL ..... Schulleitung
SLV ..... stellvertretende Schulleitung
sonderpäd. ..... sonderpädagogisch
stellv. ..... stellvertretende

T

TZ ..... Teilzeit

V

VV ..... Verwaltungsvorschrift
vgl. ..... vergleiche

W

w ..... weiblich

Z

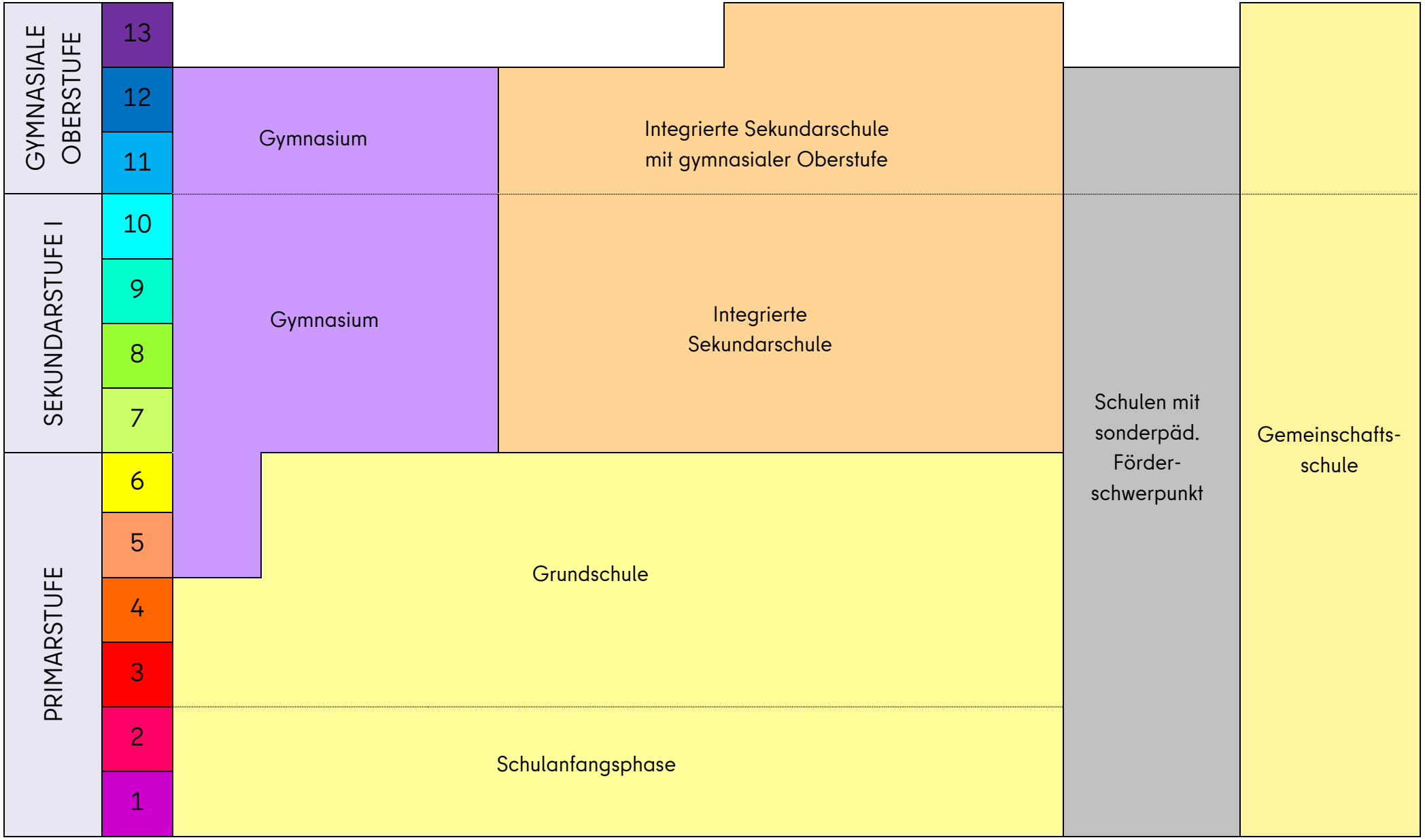
z. B. ..... zum Beispiel

ZS P ..... Zentraler Service Personalstelle

Berliner Schulsystem

1. Allgemeinbildende Schulen

zurück



2. Oberstufenzentren und berufliche Schulen - Bildungsangebote

s. a. *OSZ - Portal*

OSZ ››› Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie BERLIN

BERUFSVORBEREITUNG	VORAUSSEZUNG	DAUER	ABSCHLUSS
Integrierte Berufsausbildungsvorbereitung (IBA)	kein Schulabschluss notwendig	1 Jahr	IBA-Abschluss; BBR eBBR; MSA

BERUFLICHE AUSBILDUNG	VORAUSSEZUNG	DAUER	ABSCHLUSS
Berufsschule und Betrieb (duale Ausbildung) (BS)	Ausbildungsvertrag	2 Jahre / 3 Jahre / 3 ½	Berufsabschluss; BBR eBBR; MSA; ab 3 ½ ggf. Fachhochschulreife
Berufsfachschule (BFS)	BBR oder eBBR oder MSA	2 Jahre / 3 Jahre	Berufsabschluss; eBBR; MSA; ggf. Fachhochschulreife
Berliner Ausbildungsmodel (BAM)	Teilnahmevorschlag JBA[1]	1 Jahr	Ausbildungsvertrag

STUDIENBERECHTIGENDE BILDUNGSGÄNGE	VORAUSSETZUNG	DAUER	ABSCHLUSS
Berufliches Gymnasium	MSA und Gymnasialempfehlung	3 Jahre	Allg. Hochschulreife (Abitur)
Fachoberschule (FOS1)	MSA und abgeschlossene Berufsausbildung bzw. 5-jährige einschlägige Berufstätigkeit	1 Jahr	Fachhochschulreife
Fachoberschule (FOS2)	MSA mit Notensumme max. 10[2] oder Gymnasialempfehlung	2 Jahre	Fachhochschulreife
Fachoberschule (FOS13)	Direkt im Anschluss an die FOS 2 mit Durchschnittsnote (FHR) nicht schlechter als 2,8	+ 1 Jahr	fachgebundene Hochschulreife (fgHR); Allg. Hochschulreife (Abitur)
Berufsoberschule (BOS)	MSA[3] und Abgeschlossene Berufsausbildung[4] bzw. 5-jährige einschlägige Berufstätigkeit	2 Jahre	Fachhochschulreife; fgHR; Allg. Hochschulreife (Abitur)

BERUFLICHE WEITERBILDUNG	VORAUSSETZUNG	DAUER	ABSCHLUSS
Fachschule (FS)	MSA und Abgeschlossene Berufsausbildung , weitere Aufnahmevoraussetzungen hängen von den einzelnen FS ab	2 Jahre / 3 Jahre / 4 Jahre	Weiterbildungsabschluss

LEGENDE Fußnoten

[1] Voraussetzungen für den Teilnahmevorschlag der JBA: Ausbildungsreife, Ausbildungsentschiedenheit für den Ausbildungsberuf, Eignung für das Berufsfeld, erfolglose Bewerbungen in dem jeweiligen Ausbildungsberuf, keine abgeschlossene Erstausbildung, nicht älter als 24 Jahre und Hauptwohnsitz Berlin

[2] Die Summe der Noten in Deutsch, Mathe, Englisch darf nicht mehr als 10 ergeben.

[3, 4] Notendurchschnitt MSA nicht schlechter als 3 (in den Fächern Deutsch, Mathe, Englisch) oder Notendurchschnitt von mind. 2,5 auf dem Berufsschulzeugnis

LEGENDE BILDUNGSABSCHLÜSSE

BBR
Berufsbildungsreife

eBBR
Erweiterte Berufsbildungsreife

MSA
Mittlerer Schulabschluss

FHR
Fachhochschulreife

fgHR
fachgebundene Hochschulreife

AHR
Allgemeine Hochschulreife (Abitur)

LEGENDE BILDUNGSANGEBOTE

FOS Fachoberschule
In der Fachoberschule kann die Fachhochschulreife erworben werden. In der FOS13 kann die fachgebundene Hochschulreife und beim Nachweis einer zweiten Fremdsprache die allgemeine Hochschulreife erworben werden.

FS Fachschule
Die Fachschule dient der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Mit erfolgreichem Abschluss kann die allgemeine Hochschulzugangsberechtigung erworben werden.

BOS Berufsoberschule
In der Berufsoberschule kann die fachgebundene Hochschulreife und beim Nachweis einer zweiten Fremdsprache die allgemeine Hochschulreife erworben werden.

BS Berufsschule
Die Berufsschule vermittelt im Rahmen der dualen Ausbildung berufsbezogene und berufsübergreifende Kompetenzen.

BFS Berufsfachschule
Die Berufsfachschule bietet eine Berufsausbildung als Vollzeitschule an.

BAM Berliner Ausbildungsmodell
Dieses Bildungsangebot soll einen zügigen Übergang in eine duale Ausbildung ermöglichen.

IBA Integrierte Berufsausbildungsvorbereitung
Diese Bildungsgänge bereiten auf eine Berufsausbildung vor und ermöglichen zusätzlich Schulabschlüsse zu erwerben.

BG Berufliches Gymnasium
Im beruflichen Gymnasium kann die allgemeine Hochschulreife (Abitur) erworben werden.

Allgemeinbildende sowie Berufliche und Zentral verwaltete Schulen in Berlin

zurück

<table>
<tr><th colspan="3">Schulisches Personal</th></tr>
<tr><th colspan="2">Pädagogisches Personal</th><th>Weiteres Pädagogisches Personal</th><th>Nichtpädagogisches Personal</th></tr>
<tr><th>Ohne Leitungsfunktion</th><th>Mit Leitungsfunktion</th><td rowspan="2">Koordinierende Fachkraft
Facherzieherin/Facherzieher
Erzieherin/Erzieher
Sprachlernassistenz
Pädagogische Unterrichtshilfe
Betreuerin/Betreuer
Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter
Psychologin/Psychologe</td><td rowspan="2">Verwaltungsleitung
Sekretärin/Sekretär
Handwerksmeisterin/Handwerksmeister
Werkstattmeisterin/Werkstattmeister
Vervielfältigerin/Vervielfältiger
IT-Administratorin/Administrator
Hausmeister/Hausmeisterin
Hauswart/Hauswartin
Fremdsprachensekretärin/Fremdsprachensekretär
weiteres technisches Personal</td></tr>
<tr><td>Lehrkräfte</td><td>Schulleitung
Stellvertretende Schulleitung
Abteilungsleitung
Abteilungskoordination
Fachbereichsleiterin/ Fachbereichsleiter
Fachleiterin/Fachleiter
Qualitätsbeauftragte
Koordination</td></tr>
</table>

Entgelt- und Besoldungsgruppen an Berliner Schulen

zurück

Entgelt- bzw. Besoldungs-gruppen	Gesamt			davon in Teilzeit		
	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen	
		absolut	%		absolut	%
S4	306	176	57,5	267	160	59,9
S8a	4.638	3.618	78,0	2.273	1.253	55,1
S8b	1.111	889	80,0	329	297	90,3
S9	35	28	80,0	5	5	100,0
S11b	82	62	75,6	19	18	94,7
S12	7	5	71,4	4	3	75,0
S15	191	154	80,6	24	22	91,7
S16	1	1	100,0	0	0	0,0
S17	65	46	70,8	12	8	66,7
E3	62	24	38,7	8	6	75,0
E4	18	1	5,6	0	0	0,0
E5	72	14	19,4	3	1	33,3
E6	1.128	1.066	94,5	620	610	98,4
E7	14	7	50,0	8	7	87,5
E8	136	43	31,6	22	17	77,3
E9a	912	692	75,9	196	178	90,8
E9b	569	396	69,6	112	89	79,5
E10	2224	1518	68,3	1437	951	66,2
E11	1713	1150	67,1	1174	780	66,4
E12	2.559	1.616	63,1	1.275	863	67,7
E13	19.045	13.279	69,7	8.871	6.832	77,0
E14	803	463	57,7	172	135	78,5
E15	419	235	56,1	65	42	64,6
AT1	20	7	35,0	0	0	0,0
A7	6	6	100,0	4	4	100,0
A9S	26	25	96,2	7	7	100,0
A10	9	5	55,6	2	1	50,0
A11	20	19	95,0	3	2	66,7
A12	109	93	85,3	33	29	87,9
A13	5.436	4.190	77,1	2.099	1.773	84,5
A14	701	459	65,5	194	148	76,3
A15	940	546	58,1	156	116	74,4
A16	134	72	53,7	8	3	37,5

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: ZS P B 1 A

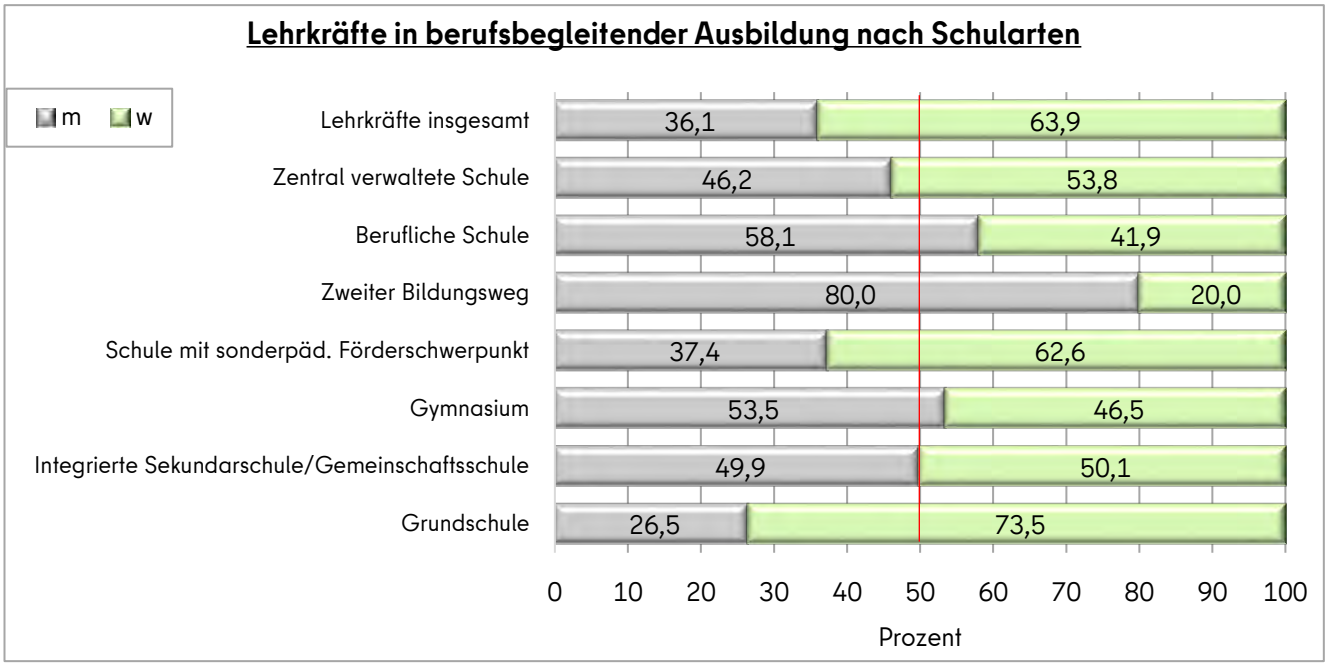
Lehrkräfte in berufsbegleitender Ausbildung nach Schularten

zurück

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.
Der Frauenanteil variiert stark in Abhängigkeit vom Schultyp. So ist er bei Grundschulen mit 73,5 % weiterhin sehr hoch (ebenfalls 73,5 % im vergangenen Erhebungszeitraum). An Gymnasien konnte der Anteil an Frauen in berufsbegleitender Ausbildung von 38 % auf 46,5 % erhöht werden, liegt jedoch immer noch knapp unter den angestrebten 50 %. An Beruflichen Schulen liegt ihr Anteil nur bei 41,9 %, im zweiten Bildungsweg sogar nur bei 20,0 %.

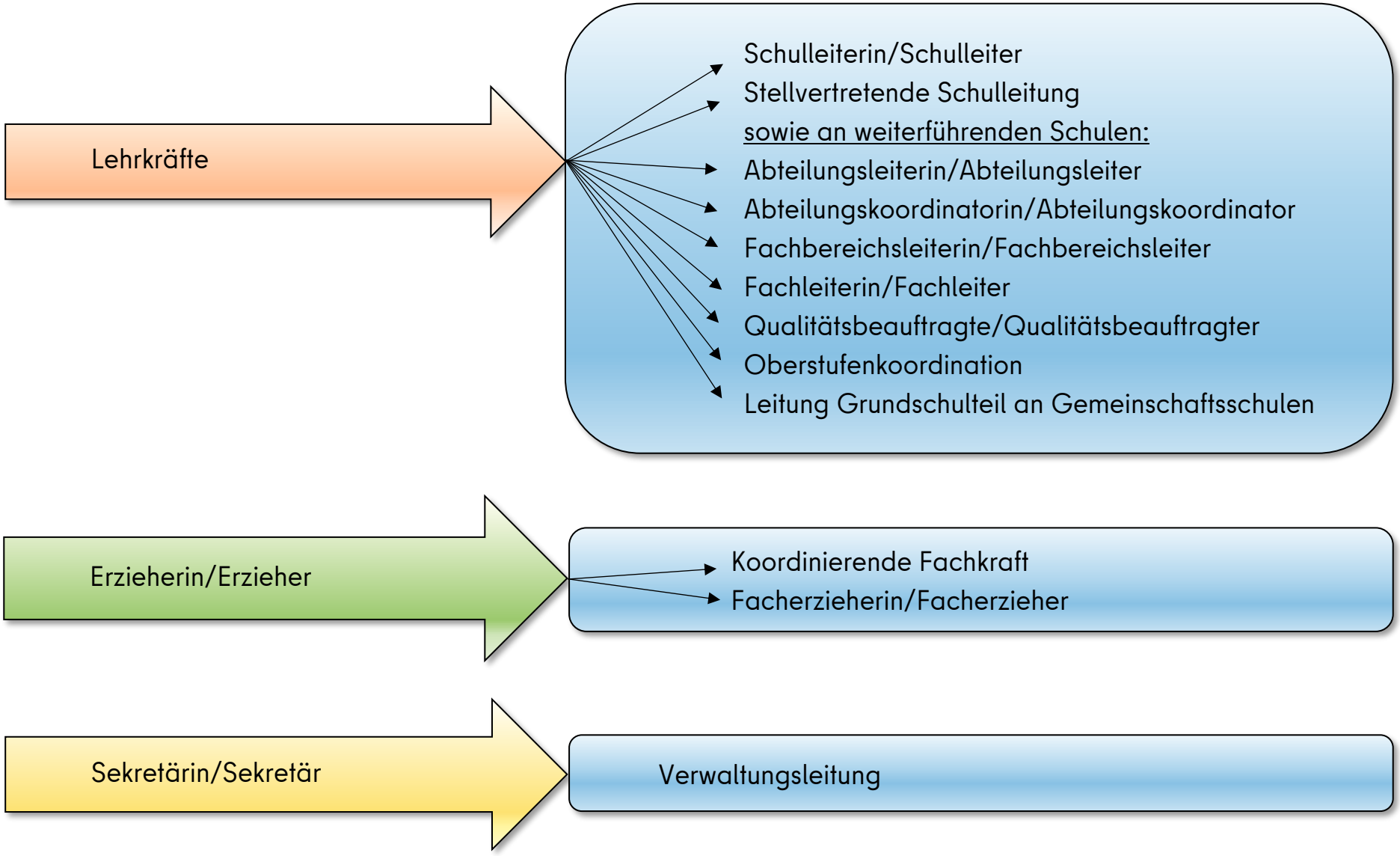
Schularten	Lehrkräfte gesamt			davon in berufsbegleitender Ausbildung (Quereinstieg)		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Grundschule	14.299	11.629	81,3	1.375	1.010	73,5
Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule	8.830	5.604	63,5	593	297	50,1
Gymnasium	6.527	3.982	61,0	159	74	46,5
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	1.906	1.523	79,9	91	57	62,6
Zweiter Bildungsweg	230	140	60,9	5	1	20,0
Berufliche Schule/ Oberstufenzentrum	3.802	2.190	57,6	74	31	41,9
Zentral verwaltete Schule	732	462	63,1	13	7	53,8
Lehrkräfte insgesamt	**36.326**	**25.530**	**70,3**	**2.310**	**1.477**	**63,9**

Quelle: Sen BJF I C (Stichtag: 01.11.2022)



Aufstiegspositionen an allgemeinbildenden, beruflichen und zentral verwalteten Berliner Schulen

zurück



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten

zurück

Ziel der Frauenförderung ist unter anderem, Unterrepräsentanzen von Frauen in Leitungspositionen abzubauen bzw. ihren Anteil auf mindestens 50 % zu erhöhen. Aus den vorliegenden Zahlen wird ersichtlich, dass dies weitestgehend gelungen ist. Im Vergleich zum vorherigen Erhebungszeitraum konnte sich der Anteil von Frauen in Leitungspositionen an den Gymnasien von 46,8 % auf 51,8 % im Bereich der Schulleitungen erhöhen. Bei den Vertretungen sank jedoch ihr Anteil von 41,4 % auf nur 38,6 %.

Im zweiten Bildungsweg gelang im Bereich der Vertretungen eine deutliche Steigerung von 42,9 % auf 66,7 %. Im Bereich der Koordination beträgt der Anteil von Frauen jedoch nur 25 %.

Leitungsfunktion	Grundschule			Integrierte Sekundar-schule/Gemeinschafts-schule			Gymnasium		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	336	248	73,8	121	71	58,7	85	44	51,8
Vertretung	331	245	74,0	116	68	58,6	83	32	38,6
Koordination	2	1	50,0	179	127	70,9	118	64	54,2
Fachbereichsleitung	-	-	100,0	239	140	58,6	244	128	52,5
Fachleitung	-	-	100,0	402	249	61,9	483	287	59,4
Qualitätssicherung	-	-	-	12	6	50,0	8	5	62,5
Leitung insgesamt	**671**	**496**	**73,9**	**1.069**	**661**	**61,8**	**1.021**	**560**	**54,8**
weitere Lehrkräfte	13.628	11.133	81,7	8.335	5.305	63,6	5.647	3.513	62,2
Lehrkräfte insgesamt	**14.299**	**11.629**	**81,3**	**9.404**	**5.966**	**63,4**	**6.668**	**4.073**	**61,1**

Leitungsfunktion	Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Zweiter Bildungsweg			Berufliche Schule		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	In %
Schulleitung	44	33	75,0	9	6	66,7	44	21	47,7
Vertretung	57	38	66,7	6	4	66,7	15	11	73,3
Koordination	1	-	-	4	1	25,0	-	-	-
Fachbereichsleitung	-	-	-	16	9	56,3	176	103	58,5
Fachleitung	3	3	100,0	21	16	76,2	338	185	54,7
Qualitätssicherung	1	1	100,0	-	-	-	14	7	50,0
Leitung insgesamt	**106**	**75**	**70,8**	**56**	**36**	**64,3**	**587**	**327**	**55,7**
weitere Lehrkräfte	1.800	1.448	80,4	191	113	59,2	3.215	1.863	57,9
Lehrkräfte insgesamt	**1.906**	**1.523**	**79,9**	**247**	**149**	**60,3**	**3.802**	**2.190**	**57,6**

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Bewerbungen und Besetzungen

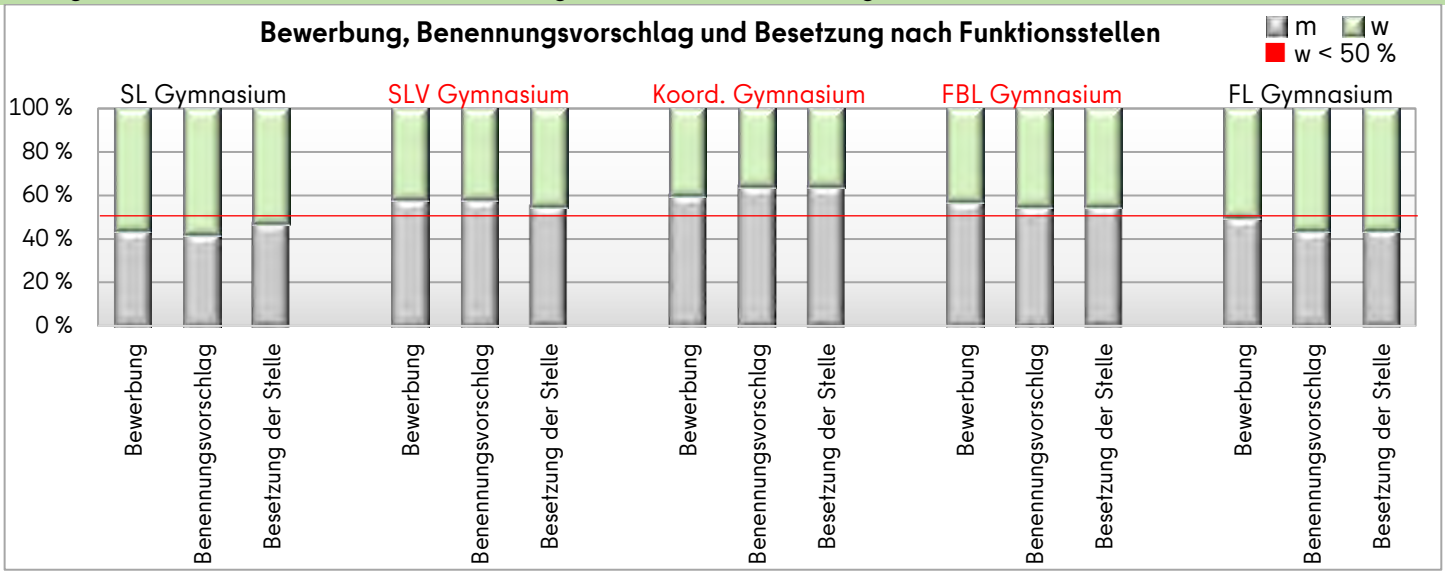
Zahlen und grafische Darstellungen

zurück

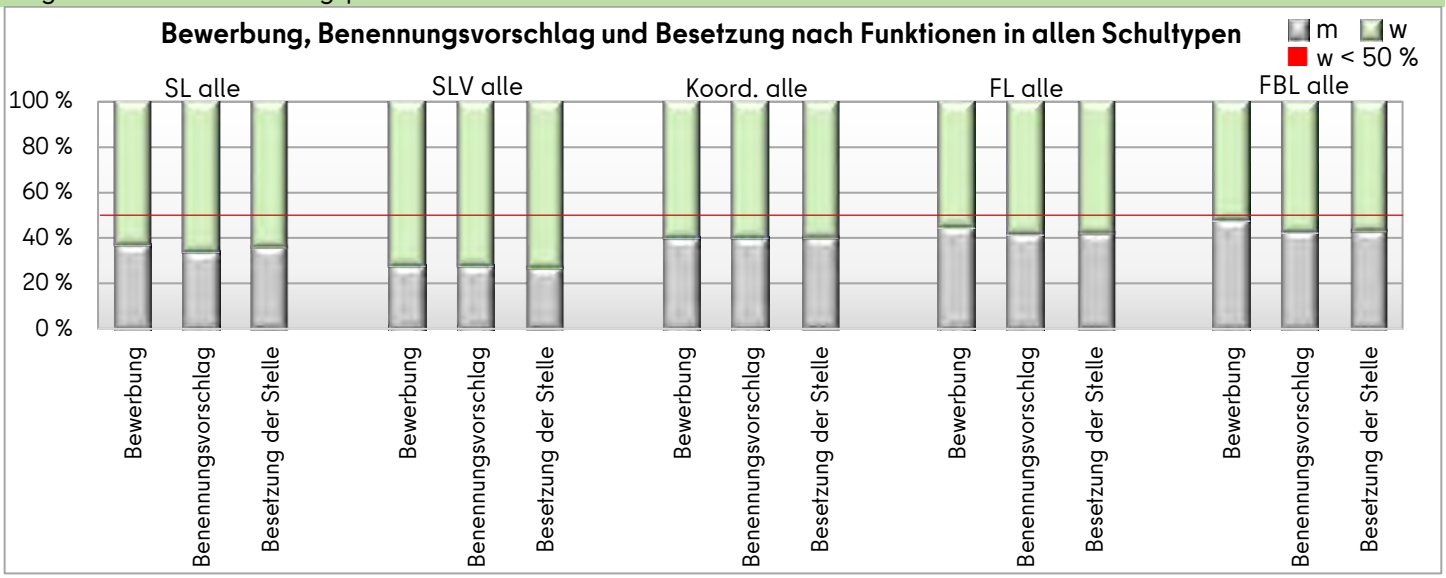
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungsvorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	21	50	**70**	18	47	**72**	17	44	**72**	19	43	**69**
	Stellv. Schulleitung	26	97	**79**	26	93	**78**	26	90	**78**	25	79	**76**
	Summe	47	147	**76**	44	140	**76**	43	134	**76**	44	122	**73**
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Schulleitung	3	6	**67**	3	6	**67**	3	4	**57**	2	6	**75**
	Stellv. Schulleitung	3	10	**77**	3	10	**77**	3	10	**77**	5	13	**72**
	Summe	6	16	**73**	6	16	**73**	6	14	**70**	7	19	**73**
Gymnasium	Schulleitung	14	18	**56**	10	14	**58**	8	9	**53**	2	3	**60**
	Stellv. Schulleitung	15	11	**42**	14	10	**42**	11	9	**45**	14	8	**36**
	Koordination	15	10	**40**	9	5	**36**	9	5	**36**	11	9	**45**
	Fachbereichsleitung	41	31	**43**	24	20	**45**	24	20	**45**	12	16	**57**
	Fachleitung	104	104	**50**	55	71	**56**	55	71	**56**	37	41	**53**
	Summe	189	174	**48**	112	120	**52**	107	114	**52**	76	77	**50**
Integrierte Sekundar- und Gemeinschaftsschule	Schulleitung	13	14	**52**	12	13	**52**	10	11	**52**	7	15	**68**
	Stellv. Schulleitung	6	17	**74**	5	19	**79**	5	19	**79**	5	19	**79**
	Koordination	25	46	**65**	19	34	**64**	19	34	**64**	14	30	**68**
	Fachbereichsleitung	32	35	**52**	25	29	**54**	25	29	**54**	20	28	**58**
	Fachleitung	48	76	**61**	42	69	**62**	42	69	**62**	44	54	**55**
	Summe	124	188	**60**	103	164	**61**	101	162	**62**	90	146	**62**
Berufliche und zentral verwaltete Schule	Schulleitung	8	11	**58**	4	11	**73**	4	7	**64**		2	**100**
	Stellv. Schulleitung	7	10	**59**	5	9	**64**	5	7	**58**	2	3	**60**
	Koordination	26	49	**65**	20	37	**65**	20	37	**65**	7	11	**61**
	Fachbereichsleitung	23	37	**62**	14	32	**70**	14	32	**70**	10	24	**71**
	Fachleitung	58	76	**57**	46	60	**57**	46	60	**57**	33	39	**54**
	Summe	122	183	**60**	89	149	**63**	89	143	**62**	52	79	**60**
2. Bildungsweg	Schulleitung											1	**100**
	Stellv. Schulleitung	1	1	**50**	1	1	**50**	1	1	**50**			
	Koordination	3			3			3			1	1	**50**
	Fachbereichsleitung		2	**100**		2	**100**		2	**100**			
	Fachleitung	2	1	**33**	2	1	**33**	2	1	**33**	1	2	**67**
	Summe	6	4	**40**	6	4	**40**	6	4	**40**	2	4	**67**
Alle Schulen	Schulleitung	59	99	**63**	47	91	**66**	42	75	**64**	30	70	**70**
	Stellv. Schulleitung	58	146	**72**	54	142	**72**	51	136	**73**	51	122	**71**
	Koordination	69	105	**60**	51	76	**60**	51	76	**60**	33	51	**61**
	Fachbereichsleitung	96	105	**52**	63	83	**57**	63	83	**57**	42	68	**62**
	Fachleitung	212	257	**55**	145	201	**58**	145	201	**58**	115	136	**54**
	Summe	494	712	**59**	360	593	**62**	352	571	**62**	271	447	**62**

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08

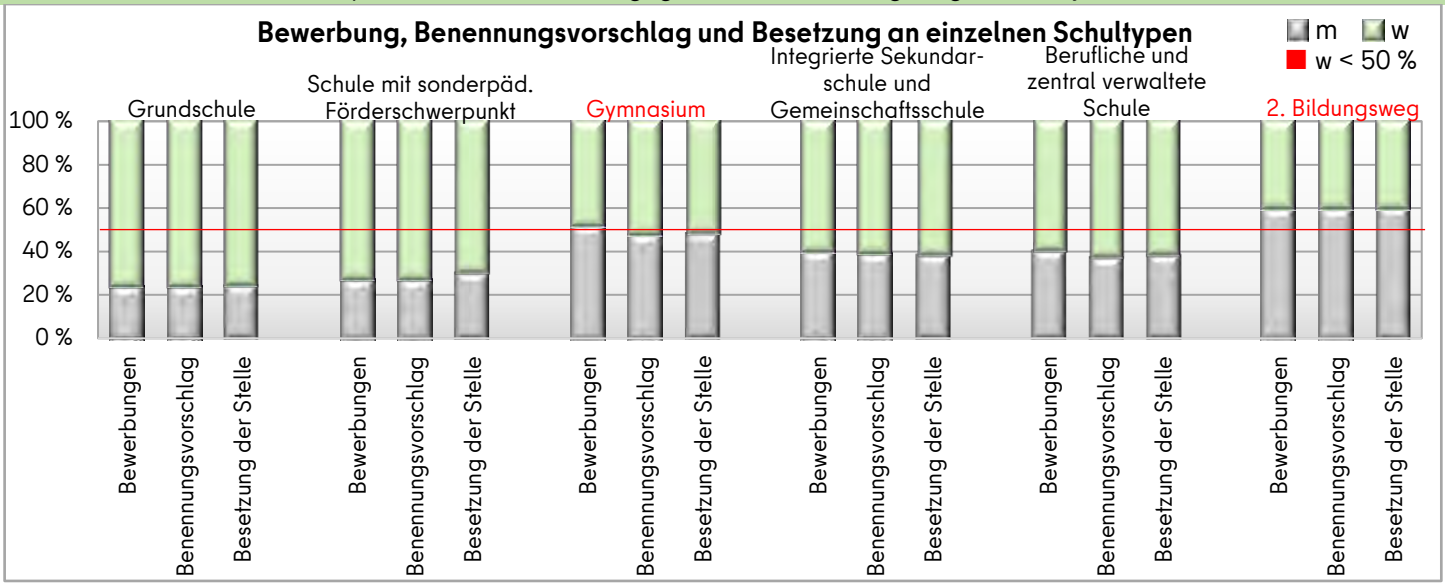
Wie schon in den Jahren zuvor wird auch im aktuellen Erhebungszeitraum eine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen an Gymnasien deutlich. Weniger als die Hälfte der sich Bewerbenden sind - mit Ausnahme der Schul- und Fachleitungen - weiblich. Dies betrifft die Bewerbungen als auch die Besetzung der Stellen.



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 leichte Unterrepräsentanz von Frauen gegeben. Im 2. Bildungsweg ist diese jedoch deutlich.



Dienstliche Beurteilung gemäß AV Lehrkräftebeurteilung

zurück

Regelmäßige Beurteilung (alle fünf Jahre)

Lehrkräfte sind alle fünf Jahre nach Eignung und fachlicher Leistung zu beurteilen und in ihrer Befähigung einzuschätzen. Der regelmäßigen Beurteilung unterliegen alle Lehrkräfte vom Zeitpunkt ihrer Einstellung an. Regelmäßige Beurteilungen sind frühestens nach einer sechsmonatigen Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben zu erstellen.

Hat die zu beurteilende Person das 50. Lebensjahr vollendet, kann von der regelmäßigen Beurteilung abgesehen werden, wenn die zu beurteilende Person und die Beurteilerin oder der Beurteiler einverstanden sind. Das gegenseitige Einvernehmen ist aktenkundig zu machen und kann jederzeit widerrufen werden.

Beurteilung aus besonderem Anlass

Lehrkräfte sind aus besonderem Anlass unverzüglich zu beurteilen:

- vor Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Probe,
- für Ämter mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe vor Ablauf der Probezeit,
- vor Versetzungen auf Antrag,
- auf Antrag vor Beginn der Elternzeit von mindestens einem Jahr, es sei denn, dass während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird,
- vor einer Unterbrechung der dienstlichen Tätigkeit in der Schule von mindestens einem Jahr (z. B. Beurlaubung, Freistellung für die Tätigkeit in der Beschäftigtenvertretung, Abordnung),
- wenn sie einen Antrag auf Beurteilung stellen.

Von einer Beurteilung aus besonderem Anlass kann abgesehen werden, wenn die letzte Beurteilung weniger als zwölf Monate zurückliegt; die Entscheidung hierüber trifft die oder der zuständige Mitarbeitende der Schulaufsicht.

Orientierungsgespräche sind bei der Übernahme der Tätigkeit und bei Änderungen der übertragenen Aufgaben zu führen. Sie dienen dazu, die mit der Aufgabenstellung verbundenen Erwartungshaltungen miteinander abzustimmen. Gesprächsgrundlage ist das Anforderungsprofil der Stelle, das der zu beurteilenden Person auszuhändigen ist. Orientierungsgespräche können in gegenseitigem Einvernehmen auch im Rahmen eines Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächs/Jahresgesprächs geführt werden. Auf Wunsch der oder des zu Beurteilenden wird im Falle einer bestehenden (Schwer-) Behinderung die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung gewährleistet.

Beurteilungsgespräche dienen dem wechselseitigen Austausch von Einschätzungen. Dabei sind die Leistungsmaßstäbe anhand des Anforderungsprofils und die auf den Arbeitsplatz wirkenden Einflussfaktoren zu erörtern. Die oder der Beurteilende begründet die jeweils vorgenommene Einschätzung der Leistung. In den Beurteilungsgesprächen werden Stärken und Schwächen erörtert. Daraus sind Maßnahmen abzuleiten, die die Fähigkeiten und Leistungen der zu beurteilenden Person fördern. Sollten Leistungsschwächen festgestellt werden, ist darauf ausdrücklich hinzuweisen. Die Gespräche sind bei Bedarf zu führen; bei regelmäßiger Beurteilung ist mindestens ein Gespräch ein Jahr vor der Beurteilung zu führen. Der Zeitpunkt der Gespräche ist aktenkundig zu machen und in der dienstlichen Beurteilung zu vermerken.

Quelle: AV Lehrkräftebeurteilung - AV LB vom 13. März 2021 (ABl. S. 983)

Dienstliche Beurteilungen von Lehrkräften

zurück

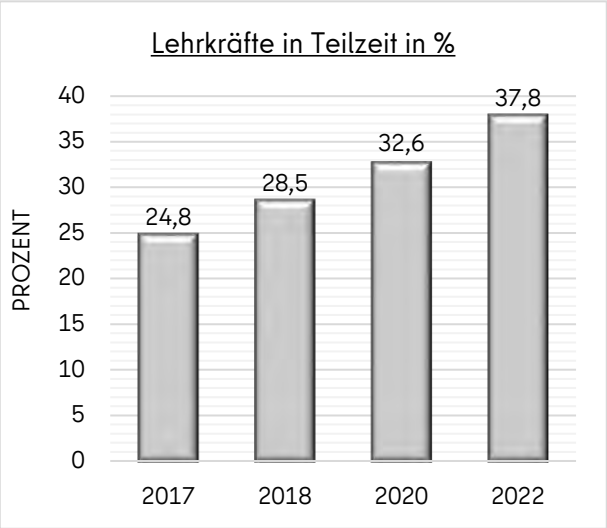
Region	Note (Mittelwert)			
	Anlassbeurteilung		Regelbeurteilung	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
01 Mitte	1,5	1,4	1,6	2,0
02 Friedrichshain-Kreuzberg	1,7	1,6	1,8	1,9
03 Pankow	1,7	1,7	2,0	2,3
04 Charlottenburg-Wilmersdorf	1,25	1,18	1,28	1,12
05 Spandau	1,56	1,53	2,2	2,0
06 Steglitz-Zehlendorf	1,36	1,39	1,58	1,36
07 Tempelhof-Schöneberg	1,40	1,54	1,5	2,25
08 Neukölln	1,4	1,75	2,023	2,21
09 Treptow-Köpenick	1,68	1,71	1,95	1,20
10 Marzahn-Hellersdorf	1,62	1,87	2,0	2,25
11 Lichtenberg	1,78	1,64	2,40	2,18
12 Reinickendorf	1,37	1,55	1,86	1,97
13 - Berufliche Schulen/Oberstufen	1,4	1,5	1,7	2,1
14 – Zentral verwaltete Schulen	1,16	1,2	1,25	1,75

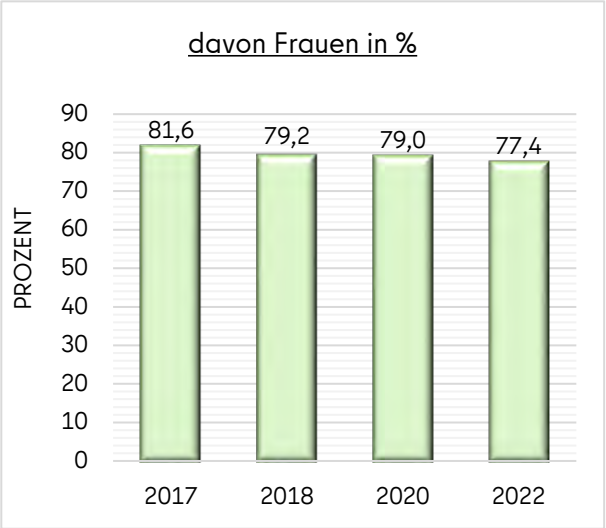
Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022

Entwicklung Teilzeit an den Berliner Schulen 2017 - 2022

zurück

	Stichtag: 28.02.2017	Stichtag: 01.11.2018	Stichtag: 01.11.2020	Stichtag: 01.11.2022
Lehrkräfte gesamt	37.613	38.630	35.089	36.326
Lehrkräfte in Teilzeit insgesamt	9.317	10.999	11.452	13.725
Lehrkräfte weiblich in Teilzeit	7.603	8.711	9.052	10.622
Lehrkräfte Teilzeit in %	**24,8**	**28,5**	**32,6**	**37,8**
davon Frauen in %	**81,6**	**79,2**	**79,0**	**77,4**





Verteilung Frauen auf einzelne Berufsgruppen

zurück

Beschäftigungs-umfang	Lehrerinnen	Erzieherinnen	Päd. Unterrichts-hilfen	Betreuerinnen	Sekretärinnen
Vollzeit	14.908	2.671	581	298	524
Teilzeit	10.622	1.255	119	193	548
gesamt w	**25.530**	**3.926**	**700**	**491**	**1.072**
gesamt w/m	36.326	5.062	854	659	1.094

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

zurück

Allgemeines

Schul- und Abteilungsleitungen sowie die koordinierenden Fachkräfte besprechen Regelungen vor der Unterrichtsverteilung sowie Stunden- bzw. Dienstplangestaltung mit den Beschäftigten im Sinne der Ziele gemäß § 10 Abs. 1 LGG. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind die Einsatzwünsche der Beschäftigten und Einzustellenden nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Dienstbeginn und Dienstende sind in Abstimmung mit den Betreuungszeiten der Kindertageseinrichtungen und Pflegeeinrichtungen zu organisieren. Einvernehmliche Pausenregelungen sollen getroffen und familienfreundliche Regelungen bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen und Aktivitäten vereinbart werden.

Teilzeitarbeit

Den Teilzeitbeschäftigten, insbesondere denjenigen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben,

- 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 Unterrichtstunden am Tag zu vermeiden,
- ist die Zahl der Springstunden proportional zur jeweiligen Stundenreduzierung zu verringern,
- ist der Unterrichteinsatz am Vor- und am Nachmittag in Verbindung mit Springstunden zu vermeiden,
- ist Mehrarbeit proportional zum Stundenumfang anzuordnen.

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.

Eltern- und Pflegezeit

Zur Förderung der beruflichen Entwicklung können im Rahmen eines Gespräches zwischen der Schulleitung und den Beschäftigten bzw. Einzustellenden Regelungen vereinbart werden,

- ob sie regelmäßig zu schulischen Veranstaltungen eingeladen werden möchten,
- ob und wann sie bereit sind, Krankheitsvertretungen zu übernehmen,
- ob sie über Stellenausschreibungen informiert werden möchten,
- dass die Möglichkeit einzuräumen ist, vor der Elternzeit bereits begonnene Fort- und Weiterbildungen zu beenden.

Für einen gelingenden Wiedereinstieg und um den Informationsfluss in den Beruf nach Elternzeit, Beurlaubung usw. sicher zu stellen, bieten Schulleitungen 3 Monate vor dem Wiedereinstieg Gespräche an.

Bei Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit sind den Bewerberinnen bei gleicher Eignung ebenso Beschäftigungsangebote zu unterbreiten.

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben

zurück

Die Angaben beziehen sich ausschließlich auf die Fluktuation infolge des Erreichens der Regelaltersgrenze.

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	6	28	82,4
	Vertretung	5	9	64,3
	gesamt	11	37	77,1
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Schulleitung	0	1	100,0
	Vertretung	1	1	50,0
	gesamt	1	2	66,7
Gymnasium	Schulleitung	2	3	60,0
	Vertretung	1	1	50,0
	Koordination	5	3	37,5
	Fachbereichsleitung	10	14	58,3
	Fachleitung	7	4	36,4
	gesamt	25	25	50,0
Integrierte Sekundar-schule/Gemeinschafts-schule	Schulleitung	5	5	50,0
	Vertretung	1	0	0,0
	Koordination	2	1	33,3
	Fachbereichsleitung	7	8	53,3
	Fachleitung	2	8	80,0
	gesamt	17	22	56,4
Alle Schularten	insgesamt	54	86	61,4

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Berufliche Schulen und Oberstufenzentren	Fachbereichsleitung	3	2	40,0
	Fachleitung	2	2	50,0
	Abt.-Leitung OSZ		2	100,0
	Abt.-Koordination OSZ	1		0,0
	insgesamt	6	6	50,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.1

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Zentral verwaltete Schulen	Schulleitung	1	1	50,0
	Fachbereichsleitung		1	100,0
	insgesamt	1	2	66,7

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	3	17	85,0
	insgesamt	3	17	85,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

I. Geschlechtergerechte Sprache - Was ist zu tun?

Zuständigkeit	Beschäftigte aller Berufsgruppen
Termin	jederzeit
Bereitstellungsweg	alle Schriftstücke (Korrespondenz, Bescheide, Erlasse, Verordnungen, Portale im Inter- und Intranet ...)
Indikatoren	• Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion haben bei der sprachlichen Gleichstellung eine besondere Vorbildfunktion. • Alle Schriftstücke verwenden die sprachliche Form gemäß GGO. • Gremien und Räumlichkeiten sind geschlechtergerecht benannt und beschriftet.

Checkliste I für Führungskräfte – Frauenförderplan (FFPl)

zurück

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen und für Auszubildende
- ist Grundlage für eine diskriminierungsfreie Schulkultur
- gesetzliche Grundlagen:
  - Gemeinsame Geschäftsordnung des Berliner Verwaltung (GGO)
  - Artikel 3 Grundgesetz

Leitprinzip

Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist zu beachten. Dies soll primär durch geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen und, wo dies nicht möglich ist, durch die Ausschreibung der jeweils weiblichen und männlichen Form geschehen. Es ist ein grundsätzliches Anliegen, allen Beteiligten in Schule mit Respekt zu begegnen und das sprachlich sichtbar zu machen.

Geschlechtergerechte Sprache

	Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Führungsfunktion haben bei der sprachlichen Gleichstellung eine besondere Vorbildfunktion.
	Alle Schriftstücke verwenden die sprachliche Form gemäß GGO.
	Gremien und Räumlichkeiten sind geschlechtergerecht benannt und beschriftet.

Tipps und Tricks für ein gendergerechtes Formulieren

Geschicktes gendergerechtes Formulieren

zurück

Quelle: geschickt-gendern, Duden Verlag

Tipps & Tricks

Kreative Umformulierungen und neutrale Formen
Oft lassen sich Sätze umstellen und Worte kreativ umformulieren, sodass eine gendergerechte Schreibweise wie die Paarform oder der Genderstern umgangen werden kann.

Bsp.:
Frau Dr. Schmitt trat ans Rednerpult.
→ *Frau Dr. Schmitt trat ans Redepult.*

Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Grundkurses Business English können sich die Hälfte der Kosten von ihrem Arbeitgeber erstatten lassen.
→Alle, die an einem Grundkurs Business English teilnehmen, können sich die Hälfte der Kosten von ihrem Unternehmen erstatten lassen.

Der Antragsteller muss die Dokumente bis zum Monatsende einreichen.
→ Wenn Sie einen Antrag stellen, müssen Sie die Dokumente bis zum Monatsende einreichen.
→ Wer einen Antrag stellt, muss die Dokumente bis zum Monatsende einreichen.

Partizip oder substantiviertes Partizip
Durch das Benutzen von Mehrzahl-/Pluralform entstehen oft genderneutrale Formulierungen.

Bsp.:
Der Vorsitzende/die Vorsitzende lädt zu den monatlichen Teamtreffen ein.
→ Die Vorsitzenden laden zu den monatlichen Teamtreffen ein.
der Schüler, die Schülerin
→ die Lernenden
der Lehrer, die Lehrerin
→ die Lehrenden

Direkte Anrede
Mit der direkten Anrede an die Lesenden kann eine gendergerechte Schreibweise wie die Paarform oder der Genderstern umgangen werden kann.

Bsp.:
Museumsbesucher müssen Taschen und Mäntel im Untergeschoss einschließen.
→ Bitte schließen Sie Ihre Taschen und Mäntel im Untergeschoss ein.

Abkürzungen

Werden bestimmte Begriffe in einem Dokument immer wieder benutzt, können diese abgekürzt werden, sodass sich eine gendergerechte Schreibweise wie die Paarform oder der Genderstern erübrigt.

Bsp.:
Der Kurs wurde von 16 Teilnehmerinnen und Teilnehmern (TN) besucht. Die TN waren zwischen 35 und 55 Jahre alt.

Symmetrische Ansprache und korrekte Betitelung

Gendergerecht zu formulieren heißt auch, Männer und Frauen symmetrisch anzusprechen und korrekt zu betiteln.

Bsp.:
Am Samstag traf Frau Merkel den Präsidenten Obama.
→ Am Samstag traf Bundeskanzlerin Merkel den Präsidenten Obama.

Eingeladen waren Herr Professor Schmitt und seine Frau.
→ Eingeladen waren Frau Dr. Dr. Schmitt und Herr Professor Schmitt.

Geschlechterspezifische Endungen

Werden bestimmte Einzelpersonen bezeichnet, achten Sie darauf, die jeweilige geschlechtsspezifische Endung zu benutzen. Auch bei Substantiven, die keine Personen sind, ist dies möglich.

Bsp.:
Anette Hupf (Bürgermeister, Großdorf)
→ Anette Hupf (Bürgermeisterin, Großdorf)

Die Hochschule ist größter Arbeitgeber der Stadt Großdorf.
→ Die Hochschule ist größte Arbeitgeberin der Stadt Großdorf.

Stereotype Rollenzuschreibungen vermeiden

In Beispielen und Verallgemeinerungen können Sie stereotype Rollenzuschreibungen aufbrechen, indem Sie diese durch Neutralisierung vermeiden oder „untypisch“ darstellen.

Bsp.:
Der Arzt und die Krankenschwester sind bereits für die anstehende OP vorbereitet.
→ Die Ärztin und der Krankenpfleger sind bereits für die anstehende OP vorbereitet.

II. Informationen zum beruflichen Aufstieg
Was ist zu tun?

Zuständigkeit → Personalmanagement (I B)
Schulleitung

Termin → monatlich (Stichtag jeweils 15. des Monats)

Bereitstellungsweg → E-Mail an die regionalen Außenstellen zur Weiterleitung an die Schulleitungen

Indikatoren →
- Information über Neuausschreibungen werden monatlich versendet
- Schulleitung sichert Weitergabe entsprechend schulorganisatorischen Gegebenheiten (Aushang, Rundmail o. ä.)

Checkliste II für Führungskräfte – Frauenförderplan (FFPl)

zurück

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:
- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen auch für Quereinsteigende
- alle Beschäftigte mit Vorgesetzen- und Führungsaufgaben sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken
- gesetzliche Grundlagen:
  - § 3 (1) Landesgleichstellungsgesetz
  - Kapitel 2 aktueller Frauenförderplan
  - §§ 1 und 69 (2) Schulgesetz Berlin
  - Artikel 3 Grundgesetz

Grundsätze des Führungshandelns

	Die Gleichstellungsverpflichtung erfüllen Leitungskräfte u. a. durch die regelmäßige Teilnahme an gleichstellungsrelevanten Fortbildungsmaßnahmen. Diese Fortbildungen fließen als Leistungskriterium in die dienstliche Beurteilung der Leitungskraft mit ein.
	Die Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitungen nehmen innerhalb der Regionalverbünde, ggf. nach Schularten, an der alle zwei Jahre stattfindenden Gleichstellungskonferenz teil. Hierbei werden die Referatsleitungen von der SenBJF, u. a. bei der Suche nach geeigneten Referierenden unterstützt.
	Bei Jahres- und Mitarbeitendengesprächen ist die Beratung zur beruflichen Förderung ein fester Bestandteil. Beispielsweise ist auf die Vergabe von Funktionen aufmerksam zu machen. Frauen werden auf Wunsch darauf hingewiesen, welche Maßnahmen sie ergreifen müssen, um ihre Chancen in einem Bewerbungsverfahren zu verbessern.
	Schulleitungen ermuntern Frauen aller Berufsgruppen, innerhalb der Schule Aufgaben zu übernehmen, die sie für die Übernahme einer höher dotierten Tätigkeit qualifizieren.
	An Leitung interessierte Frauen sind als Mentee von ihrer Tätigkeit freizustellen.
	Die kommissarische Besetzung beziehungsweise die Aufgabenübertragung einer Funktions- bzw. Leitungsstelle sowie die einer koordinierenden Fachkraft und ebenso die einer Verwaltungsleitung ist schulintern auszuschreiben und bekannt zu machen.
	Stellenausschreibungen aller Berufsgruppen sind mindestens einmal monatlich dem Kollegium bekannt zu geben (z. B. per Newsletter, Aushang oder während Konferenzen, Dienstbesprechungen).

III. Gespräche zum beruflichen Aufstieg
Was ist zu tun?

Zuständigkeit → Schulleitung, Seminarleitung, Schulaufsicht

Termin → monatlich, ganzjährig

Bereitstellungsweg →
- Jahres- und Mitarbeitendengespräche
- schulinterne Ausschreibungen
- Newsletter
- Aushänge
- Konferenzen, Dienstbesprechungen

Indikatoren →
- Teilnahme an gleichstellungsrelevanten Fortbildungsmaßnahmen
- Teilnahme an der alle zwei Jahre stattfindenden Gleichstellungskonferenz
- Beratung zur beruflichen Förderung
- Bekanntmachung durch schulinterne Ausschreibungen

Checkliste III für Führungskräfte - Frauenförderplan (FFPl)

zurück

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:
- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen auch für Quereinsteigende
- alle Beschäftigte mit Vorgesetzen- und Führungsaufgaben sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken
- gesetzliche Grundlagen:
  - § 3 (1) Landesgleichstellungsgesetz
  - Kapitel 2 aktueller Frauenförderplan
  - §§ 1 und 69 (2) Schulgesetz Berlin
  - Artikel 3 Grundgesetz

Grundsätze des Führungshandelns

	Die Gleichstellungsverpflichtung erfüllen Führungskräfte u. a. durch die regelmäßige Teilnahme an gleichstellungsrelevanten Fortbildungsmaßnahmen. Diese Fortbildungen fließen als Leistungskriterium in die dienstliche Beurteilung der Leitungskraft mit ein.
	Die Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitungen nehmen innerhalb der Regionalverbünde, ggf. nach Schularten, an der alle zwei Jahre stattfindenden Gleichstellungskonferenz teil. Hierbei werden die Referatsleitungen von der SenBJF, u. a. bei der Suche nach geeigneten Referierenden unterstützt.
	Bei Jahres- und Mitarbeitendengesprächen ist die Beratung zur beruflichen Förderung ein fester Bestandteil. Beispielsweise ist auf die Vergabe von Funktionen aufmerksam zu machen. Frauen werden auf Wunsch darauf hingewiesen, welche Maßnahmen sie ergreifen müssen, um ihre Chancen in einem Bewerbungsverfahren zu verbessern.
	Schulleitungen ermuntern Frauen aller Berufsgruppen, innerhalb der Schule Aufgaben zu übernehmen, die sie für die Übernahme einer höher dotierten Tätigkeit qualifizieren.
	An Leitung interessierte Frauen sind als Mentee von ihrer Tätigkeit freizustellen.
	Die kommissarische Besetzung beziehungsweise die Aufgabenübertragung einer Funktions- bzw. Führungsstelle sowie die einer koordinierenden Fachkraft und ebenso die einer Verwaltungsleitung ist schulintern auszuschreiben und bekannt zu machen.
	Stellenausschreibungen aller Berufsgruppen sind mindestens einmal monatlich dem Kollegium bekannt zu geben (z. B. per Newsletter, Aushang oder während Konferenzen, Dienstbesprechungen).

IV. Familienfreundliche Arbeitszeitreglungen – Was ist zu tun?

Zuständigkeit → Schulleitung

Termin → jährlich
anlassbezogen

Bereitstellungsweg → Gespräche mit den betreffenden Personen

Indikatoren →
- schriftliche Vereinbarungen im Rahmen von Gesprächen der Schulleitung mit der betreffenden Person
- Dokumentation der Gespräche über getroffene Einsatzmöglichkeiten

Checkliste IV für Schulleitungen – Frauenförderplan (FFPl)

zurück

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen und für Quereinsteigende
- ist Grundlage für die familienbewusste Personalpolitik
- gesetzliche Grundlagen:
  - § 10 Landesgleichstellungsgesetz
  - § 76 Abs. 1 Nr. 2 Schulgesetz
  - Artikel 3 Grundgesetz

Arbeitszeitregelungen

	Schulleitungen sowie koordinierende Fachkräfte besprechen vor der Stunden- sowie Unterrichtsverteilung mit den Beschäftigten den Einsatz in der Schule.
	Bei Abweichungen von begründeten Einsatzbedarfen sucht die Schulleitung bzw. koordinierende Fachkraft mit den Betroffenen vor einer abschließenden Klärung das Gespräch. Dies ist zeitlich so zu terminieren, dass noch die Möglichkeit einer Einigung besteht. Falls es zu keiner Einigung kommt, muss die Schulleitung dies innerhalb einer Woche schriftlich begründen. Die Schulaufsicht ist im Bedarfsfall hinzuzuziehen.
	Dienstbeginn und Dienstende werden in Abstimmung mit den Betreuungszeiten der Kindertageseinrichtungen/Öffnungszeiten von Schulen und Pflegeeinrichtungen abgestimmt.
	Bei unausweichlichen Situationen werden Beschäftigte mit Kindern (bis 12 Jahre) und pflegebedürftigen Angehörigen von Konferenzen oder sonstigen dienstlichen Veranstaltungen freigestellt.
	Die Schulkonferenzen müssen im Rahmen ihres Entscheidungsrechts, gemäß § 76 Abs. 1 Nummer 2 SchulG darauf hinwirken, dass im Schulprogramm und den sich daraus ergebenden Grundsätzen für die Organisation von Schule und Unterricht die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familien gegeben sind.

V. Überprüfung für die Erfassung von Gründen für Teilzeit - Was ist zu tun?

Zuständigkeit	I B
Termin	III. Quartal 2024
Bereitstellungsweg	Information GFV im Monatsgespräch 10/2024
Indikatoren	Es ist eine Entscheidung zur Erfassung der Teilzeitgründe getroffen worden.

Checkliste V für Personalmanagement Schule Frauenförderplan (FFPl)

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen und für Quereinsteigende
- ist Grundlage für die familienbewusste Personalpolitik
- fördert die Chancengleichheit von Frauen und Männern
- gesetzliche Grundlagen:
  - §§ 9, 10, 17 und 18 Landesgleichstellungsgesetz
  - Kapitel/Maßnahme 3 Frauenförderplan
  - §§ 79 und 76 Schulgesetz Berlin
  - Artikel 3 Grundgesetz

zurück

VI. Grundsatzbeschlüsse zur Entlastung von Teilzeitbeschäftigten - Was ist zu tun?

Zuständigkeit	Schulleitung, Gesamtkonferenz
Termin	jährlich bzw. anlassbezogen Juni 2024
Bereitstellungsweg	Protokolle, Mitarbeitendengespräche, E-Mail, Aushänge, Informationsordner
Indikatoren	• Grundsatzbeschlüsse zur Entlastung von Teilzeitbeschäftigten sind gefasst • Bekanntgabe an hinzukommende Beschäftigte • Überprüfung der Wirksamkeit der Grundsatzbeschlüsse in einer Gesamtkonferenz • Beschlüsse werden bei der Organisation des Schuljahres 2024/2025 berücksichtigt

Checkliste VI für Schulleitungen – Frauenförderplan (FFPl)

zurück

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen und für Quereinsteigende
- fördert die Chancengleichheit von Frauen und Männern
- ist Grundlage für die familienbewusste Personalpolitik
- gesetzliche Grundlagen:
  - §§ 9, 10, 17 und 18 Landesgleichstellungsgesetz
  - Kapitel/Maßnahme 3 Frauenförderplan
  - §§ 79 und 76 Schulgesetz Berlin
  - Artikel 3 Grundgesetz
  - Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 16.07.2015 2 C 16/14

Grundsatzbeschlüsse der Gesamtkonferenzen zum Einsatz Teilzeitbeschäftigter

Gemäß § 79 Abs. 3 Satz 1 Nr. 9 Schulgesetz Berlin überträgt der Gesamtkonferenz die Aufgabe, hier statt des Arbeitgebers Regelungen zu treffen, inwieweit Teilzeitkräfte außerunterrichtliche Tätigkeiten entsprechend ihrer Teilzeitquote zu erbringen haben.

	Jede Schule fasst Grundsatzbeschlüsse, die zur tatsächlichen Entlastung Teilzeitbeschäftigter führen. Diese sind für das jeweils laufende Schuljahr von der Gesamtkonferenz zu beschließen und ggf. anzupassen.
	Die Grundsatzbeschlüsse müssen der Referatsleitung vorgelegt werden, die Schulaufsicht kann beratend tätig werden. Die Referatsleitung stellt sicher, dass die Grundsatzbeschlüsse die Vorgaben des FFPls und das Urteil des BVerwG (s. o. gesetzliche Grundlagen) berücksichtigen.
	Folgende unterrichtliche und außerunterrichtliche Bereiche werden durch den Grundsatzbeschluss geregelt: • Ermöglichung je nach Umfang der TZ ein halber (2/3 TZ) oder ein unterrichtsfreier Tag (weniger als 2/3 TZ) • anteilige Anzahl von Springstunden • anteiliger Umfang von Aufsichten/Vertretungen • der Einsatz mit weniger als zwei Unterrichtsstunden am Tag ist zu vermeiden

	• Mehrarbeit nur proportional zur Unterrichtsverpflichtung • anteilige Teilnahme an außerunterrichtlichen Veranstaltungen und Aktivitäten (u. a. Tag der offenen Tür, Schulfest, Bundesjugendspiele) oder Ausgleich • anteilige Teilnahme an Wandertagen/Exkursionen/Betriebspraktika oder Ausgleich • anteilige Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, Studientagen oder Ausgleich, wenn verpflichtender Zeitumfang gem. § 2 (3) FBLVO überschritten ist

VII. Beratung von Schulleitungen – Was ist zu tun?

Zuständigkeit	Referatsleitung, Schulaufsicht
Termin	jährlich, anlassbezogen
Bereitstellungsweg	E-Mail
Indikatoren	• Beratung der Schulleitungen zur Entlastung für Teilzeitbeschäftigte • Initiation des Austausches zwischen den Schulleitungen • Schulleitung sichert Weitergabe entsprechend schulorganisatorischen Gegebenheiten (Aushang, Rundmail o. Ä.)

Checkliste VII für Schulaufsichten – Frauenförderplan (FFPl)

zurück

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen und für Quereinsteigende
- fördert die Chancengleichheit von Frauen und Männern
- ist Grundlage für die familienbewusste Personalpolitik
- gesetzliche Grundlagen:
  - §§ 9, 10, 17 und 18 Landesgleichstellungsgesetz
  - Kapitel 3 Frauenförderplan
  - §§ 79 und 76 Schulgesetz Berlin
  - Artikel 3 Grundgesetz
  - Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 16.07.2015 2 C 16/14

Arbeitszeitregelungen für Teilzeitkräfte

	Vor Neueinstellungen sind unbefristete Teilzeitbeschäftigte über die Möglichkeit der Aufstockung frühzeitig zu informieren und auf Antrag vorrangig zu berücksichtigen.
	Den Teilzeitbeschäftigten ist nicht nur die unterrichtliche, sondern auch die außerunterrichtliche Tätigkeit anteilig der Teilzeitquote zu bemessen.
	Grundsatzregelungen für Erzieherinnen/Erzieher und das weitere pädagogische Personal sind zu treffen.

Teilzeit in Elternzeit

	Es darf keine Mehrarbeit angeordnet werden.

Grundsatzbeschlüsse der Gesamtkonferenzen zum Einsatz Teilzeitbeschäftigter

§ 79 Abs. 3 Satz 1 Nr. 9 Schulgesetz Berlin überträgt der Gesamtkonferenz die Aufgabe, hier statt des Arbeitgebers Regelungen zu treffen, inwieweit Teilzeitkräfte außerunterrichtliche Tätigkeiten entsprechend ihrer Teilzeitquote zu erbringen haben.

	Jede Schule fasst Grundsatzbeschlüsse, die zur tatsächlichen Entlastung Teilzeitbeschäftigter führen. Diese sind für das jeweils laufende Schuljahr von der Gesamtkonferenz zu beschließen und ggf. anzupassen.
	Die Grundsatzbeschlüsse müssen der Referatsleitung vorgelegt werden, die Schulaufsicht kann beratend tätig werden. Die Referatsleitung stellt sicher, dass die Grundsatzbeschlüsse die Vorgaben des FFPls und des Urteil des BVerwG (s. o. gesetzliche Grundlagen) berücksichtigen.
	Folgende unterrichtliche und außerunterrichtliche Bereiche werden durch den Grundsatzbeschluss geregelt: • Ermöglichung je nach Umfang der TZ ein halber (2/3 TZ) oder ein unterrichtsfreier Tag (weniger als 2/3 TZ) • anteilige Anzahl von Springstunden • anteiliger Umfang von Aufsichten/Vertretungen • der Einsatz mit weniger als zwei Unterrichtsstunden am Tag ist zu vermeiden • Mehrarbeit nur proportional zur Unterrichtsverpflichtung • anteilige Teilnahme an außerunterrichtlichen Veranstaltungen und Aktivitäten (u. a. Tag der offenen Tür, Schulfest, Bundesjugendspiele) oder Ausgleich • anteilige Teilnahme an Wandertagen/Exkursionen/Betriebspraktika oder Ausgleich • anteilige Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, Studientagen oder Ausgleich, wenn verpflichtender Zeitumfang gem. § 2 (3) FBLVO überschritten ist

VIII. Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit – Was ist zu tun?

Zuständigkeit	Schulleitung, Schulaufsicht
Termin	anlassbezogen
Bereitstellungsweg	Gespräche der betreffenden Person mit der Schulleitung bzw. durch Schulaufsicht, soweit Schulleitung betroffen
Indikatoren	• schriftliche Vereinbarungen im Rahmen von Gesprächen der betreffenden Person mit der Schulleitung • Rückkehrgespräch drei Monate vor Wiedereinstieg • Dokumentation der Gespräche und ggf. der Umsetzungswünsche und -erfordernisse • Keine Anordnung von Mehrarbeit

Checkliste VIII für Führungskräfte – Frauenförderplan (FFPl)

zurück

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen auch für Auszubildende
- Frauen dürfen keine Nachteile durch Schwangerschaft erfahren, die Gesundheit von Mutter und ungeborenem Kind ist zu schützen. Die SenBJF hat sich einer familienbewussten Personalpolitik verpflichtet.
- gesetzliche Grundlagen:
  - § 2 (2) Landesgleichstellungsgesetz
  - Kapitel 3 Frauenförderplan
  - Mutterschutzgesetz, Mutterschutzverordnung
  - § 2 (1) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
  - Artikel 3 Grundgesetz

Einstellung einer Dienstkraft

	In Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren sind Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie nach bestehenden oder geplanten Familien- oder Pflegeaufgaben rechtswidrig und stellen eine Diskriminierung dar.
	Bei Schwangerschaft und Mutterschutz sind den Bewerberinnen, bei Elternzeit den Bewerberinnen und Bewerbern bei gleicher Eignung ebenso Beschäftigungsangebote zu unterbreiten. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind die Einsatzwünsche der Einzustellenden nach Möglichkeit sicherzustellen.

Bekanntgabe der Schwangerschaft durch eine Beschäftigte

	Unverzüglich nach Kenntnis der Schwangerschaft ist die Schulleitung verpflichtet, die werdende Mutter aus Infektionsgründen bis zur Feststellung ihres ausreichenden Immunschutzes freizustellen und ein befristetes Beschäftigungsverbot auszusprechen, s. ***Ablaufplan Mutterschutz***.

	Die Handreichung Mutterschutz für die Beschäftigten der allgemeinbildenden Schulen stellt alle weiteren Schritte übersichtlich und rechtsverbindlich dar.

Während der weiteren Schwangerschaft und vor Elternzeit

	Bei Elternzeit von mehr als einem halben Jahr ist die Anfertigung einer dienstlichen Beurteilung verbindlich anzubieten.
	Vor Beginn der Elternzeit oder Beurlaubung halten Sie zur Förderung der beruflichen Entwicklung schriftlich fest, welche Informationen die betreffende Person erhalten möchte: u. a. schulische Veranstaltungen, Fort- und Weiterbildungen, Stellenausschreibungen.

Wiedereinstieg nach Elternzeit

	Zum Wiedereinstieg in den Beruf nach Elternzeit oder Beurlaubung bieten Sie drei Monate vor Rückkehr ein Gespräch an, in dem Einsatzbedarfe und Teilzeit- bzw. Vollzeiteinsatz geplant werden. Es gelten die Festlegungen der DV Umsetzung.
	Beschäftigte, die sich auf eine Fort- oder Weiterbildung im Anschluss an die Elternzeit bewerben, sind bevorzugt zu berücksichtigen.

Regelung der Umsetzung des pädagogischen Personals (DV Umsetzungen) vom 01.08.2021

1. Grundsätze

1.1 Für die Innovation und Weiterentwicklung der Schulen ist es förderlich, wenn Beschäftigte ihre bisherigen Erfahrungen aus anderen Schulen einbringen. Die Tätigkeit an unterschiedlichen Schulen ist zu begrüßen. Beschäftigte sollen Umsetzungen auch als Chance zur Erweiterung der beruflichen Erfahrungen nutzen.

Personalausgleichsmaßnahmen (Umsetzungen) können darüber hinaus notwendig werden, um alle Berliner Schulen gleichmäßig mit den erforderlichen Lehrkräften und dem weiteren pädagogischen Personal[1] auszustatten, die Schulprofile zu erhalten und die pädagogische und organisatorische Arbeit an den Schulen sicher zu stellen.

1.2 Personalungleichgewichte können zwischen Schulen in einer Region und regionsübergreifend auftreten.
Personalausgleichsmaßnahmen können unabhängig von personellen Über- oder Unterausstattungen notwendig sein, z.B. zum Ausgleich fächerspezifischer Ungleichgewichte oder zum Ausgleich von Ungleichgewichten zwischen ausgebildetem Personal und Personal in berufsbegleitender Ausbildung.

1.3 Bei allen Personalausgleichsmaßnahmen ist die auf der Grundlage der jeweiligen Organisationsrichtlinien festgelegte Ausstattung der Schulen nach Abzug von Langzeiterkrankten, in Mutterschutz befindlichen Beschäftigten und erwarteten Personalaustritten (vier Monate nach Umsetzungstermin) zugrunde zu legen.

1.4 Sofern Beschäftigte freiwillig zu einem Wechsel bereit sind, werden sie - soweit dies in Übereinstimmung mit der fachbezogenen Bedarfslage erfolgt - vorrangig berücksichtigt.
Für freiwillige - auch befristete - Umsetzungen wird geworben.

1.5 Sofern Personalausgleichsmaßnahmen notwendig werden, wird eine Paritätische Kommission gebildet, die sich aus der Schulaufsicht als Vertreterinnen und Vertreter der Dienstbehörde und Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Personalvertretung unter Hinzuziehung der zuständigen Frauenvertreterin und gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung zusammensetzt. Betroffene Schulleiterinnen und Schulleiter nehmen grundsätzlich an der Paritätischen Kommission teil.

[1] Die einzelnen Beschäftigtengruppen für das weitere pädagogische Personal ergeben sich aus den Verwaltungsvorschriften für die Zumessung der Erzieherinnen und Erzieher, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Pädagogische Unterrichtshilfen sowie Betreuerinnen und Betreuer (weiteres pädagogisches Personal) an öffentlichen allgemeinbildenden Schulen und Internaten in der jeweils gültigen Fassung.

1.6 Die Rechte der Frauenvertreterinnen und der Schwerbehindertenvertretung bleiben von der Dienstvereinbarung unberührt.

1.7 Dienstkräfte in berufsbegleitender Ausbildung und Seiteneinsteigende werden grundsätzlich nicht umgesetzt.

1.8 Umsetzungsanträge können grundsätzlich erstmalig zwei Jahre nach Beendigung einer Aus- oder Weiterbildung bzw. nach Einstellung gestellt werden.

2. Auswahlbereich

Die Zuordnung von Beschäftigten zu Personalausgleichsmaßnahmen wird in der Regel innerhalb einer Schule vorgenommen. Davon kann beim Vorliegen fächerspezifischer Ungleichgewichte abgewichen werden.

3. Auswahlgruppe

Bei der Auswahl sind alle Beschäftigten vergleichbarer Arbeitsgebiete einzubeziehen.
Vergleichbare Beschäftigte sind unabhängig von ihrem Beschäftigungsumfang

- Lehrkräfte
- Lehrkräfte für Fachpraxis
- die verschiedenen Beschäftigtengruppen des weiteren pädagogisches Personals (einschließlich des Personals aus strukturellen Umwandlungen von Stellen)

Die Zuordnung zu einer Auswahlgruppe kann sich nach den Fächern und Fachrichtungen bzw. der der Tätigkeit zugrunde liegenden Besoldungs- oder Vergütungsgruppe richten.

4. Ausnahmen von der Zuordnung zu einer Auswahlgruppe

Von der Zuordnung zu einer Auswahlgruppe sind grundsätzlich ausgenommen

- Schwerbehinderte Beschäftigte und Gleichgestellte
- Beschäftigte während der Entlassungs- / Kündigungsverbote nach der Mutterschutzverordnung bzw. dem Mutterschutzgesetz (während der Schwangerschaft und innerhalb von 4 Monaten nach der Entbindung)
- Beschäftigte während des Entlassungs- / Kündigungsschutzes nach der Elternzeitverordnung bzw. dem Bundeserziehungsgeldgesetz (während der Elternzeit)
- Mitglieder der Personal- und Schwerbehindertenvertretungen
- Frauenvertreterinnen
- Wahlvorstände für Wahlen von Personalvertretungen, Frauenvertreterinnen und Schwerbehindertenvertretungen der Berliner Schule während der Dauer der Tätigkeiten zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl
- Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber bis zum Tag nach Ablauf der Wahl
- Personen, die im Rahmen von Personalausgleichsmaßnahmen von Umsetzungen betroffen waren (für die Dauer von drei Jahren)

5. Verfahren

5.1 Für landesweite Personalausgleichsmaßnahmen wird die Auswahl der Beschäftigten nach dem vor Beginn des Auswahlverfahrens von dem für das Personalmanagement zuständigen Referat festgelegten Stichtag vorgenommen.

5.2 Die/Der Dienststellenleiter/in informiert die Paritätische Kommission rechtzeitig über die erforderlichen Personalausgleichsmaßnahmen und den getroffenen Auswahlbereich.

5.3 Die Festlegung über Art und Umfang der zu bildenden Auswahlgruppen erfolgt vor Beginn des Auswahlverfahrens durch die Dienststellenleiterin bzw. den Dienststellenleiter nach Abstimmung mit der zuständigen Schulaufsicht und den betroffenen Schulleiterinnen und Schulleitern in der Paritätischen Kommission.
Der Paritätischen Kommission werden die zur Beratung notwendigen Unterlagen zur Verfügung gestellt. Hierzu gehören auch die ggf. ausgefüllten Punktebögen und die Beschäftigtenliste der Schule, bei Lehrkräften inklusive der Fächer.

5.4 Bei notwendigen Personalausgleichsmaßnahmen befragt die Schulleitung die Beschäftigten der festgelegten Auswahlgruppe, ob sie freiwillig zur Umsetzung bereit sind. Dazu zählen auch befristete Umsetzungen oder befristete Umsetzungen mit einem Teil der Pflichtstunden/ Arbeitszeit.

5.5 Ab dem vollendeten 60. Lebensjahr sind Umsetzungen nur im Ausnahmefall unter Beteiligung der paritätischen Kommission möglich. Der Punkt 1.4 wird hiervon nicht berührt.

5.6 Eine notwendige Auswahl findet unter Anwendung folgender Auswahlkriterien statt:

a) Das ausgewogene Verhältnis zwischen erfahrenen und weniger erfahrenen Beschäftigten in der Schule ist ein wichtiger pädagogischer und organisatorischer Bestandteil in der Struktur der Schule und muss erhalten bleiben. Die gemischte Altersstruktur verliert durch eine Anrechnung „nur von Kindern“ die Ausgewogenheit bei der Bepunktung.

Um dieses pädagogisch sinnvolle Prinzip beizubehalten, erhalten die Beschäftigten ab Vollendung des 55. Lebensjahres für jedes weitere Lebensjahr einen Punkt (z.B. 55 Jahre= 1 Punkt, 56 Jahre = 2 Punkte, etc.).

b) Kinder im eigenen Haushalt

- Bis zum vollendeten 12. Lebensjahr pro Kind = 10 Punkte
- Vom 13. bis zum 18. Lebensjahr pro Kind = 5 Punkte
- Alleinerziehende mit einem Kind odermehreren Kindern, das/die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat/haben, zusätzlich = 10 Punkte

maximal jedoch = 35 Punkte

c) Pflegebedürftige Angehörige, die tatsächlich von der/dem Beschäftigten gepflegt werden

- Mit nachgewiesener Pflegebedürftigkeit bis Pflegegrad 2 = 6 Punkte
- Mit nachgewiesener Pflegebedürftigkeit ab Pflegegrad 3 = 12 Punkte

Die Beschäftigten mit der geringsten Punktezahl werden zur Umsetzung vorgesehen.

Soll davon abgewichen werden, kann die Paritätische Kommission den Vorgang erneut beraten. Dabei werden besondere Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen der Beschäftigten zum Erhalt einer ausgewogenen Personalstruktur der betroffenen Schule berücksichtigt.

Die abschließende Entscheidung trifft die/der Dienststellenleiter/in und stellt das Benehmen zu den beabsichtigten Umsetzungen mit den beteiligten Schulleiterinnen und Schulleitern her.

Der/die Dienststellenleiter/in informiert mündlich und schriftlich die zur Umsetzung ausgewählten Beschäftigten. Die mündliche Information erfolgt unverzüglich und bevor die schriftliche Umsetzungsverfügung die betroffene Person erreicht. Die Gründe für die Umsetzung sind den Beschäftigten nachvollziehbar darzulegen und aktenkundig zu machen. Die Beschäftigtenvertretungen erhalten eine Durchschrift der Verfügung.
Nach Beteiligung der Frauenvertreterinnen und ggf. der Schwerbehindertenvertretung erfolgt die Umsetzung mit Schreiben von der Personalstelle.

6. Umsetzungen von Beschäftigten auf eigenen Antrag

Beschäftigte, die wiederholt einen fristgerechten Antrag auf überregionale Umsetzung gestellt haben, werden bevorzugt - insbesondere in Bedarfsregionen - umgesetzt. Hierbei sind z.B. Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gesundheitliche und alternsgerechte Belange der Beschäftigten sowie der Personalentwicklung zu berücksichtigen.

Darüber hinaus erfolgt eine Umsetzung spätestens mit Ablauf des zweiten Jahres nach erstmaliger Antragstellung (15. Januar eines jeden Jahres) zum darauffolgenden neuen Schuljahr in die beantragte Region oder in eine der beantragten Regionen - einschließlich des Bereiches der zentral verwalteten und beruflichen Schulen - unter Beachtung von § 7 Abs. 3 Schulgesetz, sofern

- dies jeweils erneut fristgerecht beantragt wird und
- es an der Zielschule oder an einer anderen Schule der Zielregion entsprechenden Bedarf gibt.

In besonderen Konfliktfällen unterstützt der Vorstand des Gesamtpersonalrates bzw. der Vorstand des Personalrates der beruflichen und zentral verwalteten Schulen gemeinsam mit dem für das Personalmanagement zuständigen Referat die Konfliktlösung.
Die/der Beschäftigte erhält eine Eingangsbestätigung sowie zeitnah nach Antragsstellung eine Information über die Perspektive der Realisierung ihres/seines Antrages durch die Dienststelle.

7. Inkrafttreten / Geltungsdauer

Diese Dienstvereinbarung gilt für Personalausgleichsmaßnahmen im Zeitraum 01. August 2021 bis 31. Juli 2026. Unabhängig davon gilt die DV weiter bis zum Inkrafttreten einer neuen DV, sofern keine Kündigung erfolgt.
Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende der Laufzeit und anschließend von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.
Die unterzeichnenden Parteien treten vor dem Ausspruch der Kündigung mit dem ernsten Willen zur Einigung zusammen.

Unterzeichnet von:

H. Schmidt	M. Salchow	M. Leibnitz	V. Göbeler
Für die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie-Abt. I	Für die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie-Abt. IV	Für den Gesamtpersonalrat bei der Senatsverwaltung für Bildung Jugend und Familie	Für den Personalrat der Dienstkräfte an beruflichen und zentral verwalteten Schulen

Anmerkung:
Verwaltungsvorschriften über die gleichberechtigte Teilhabe der behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen in der Berliner Verwaltung (VV Integration beh. Menschen) vom 31. August 2006 (SenInn, I A 36 -0561/0020-)

6.3 Ein Wechsel des Arbeitsplatzes oder die Übertragung anderer oder zusätzlicher Aufgaben kann für schwerbehinderte Menschen mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein. Es ist daher stets zu prüfen, ob ihnen eine solche Veränderung unter Berücksichtigung ihrer besonderen Lage zuzumuten ist. Sie sollen daher grundsätzlich nur versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen geboten werden. In allen Fällen sind der schwerbehinderte Mensch und die Schwerbehindertenvertretung schon im Vorfeld umfassend zu informieren und zu hören.

zurück

Ablaufplan Mutterschutz

(gültig für alle Beschäftigten der allgemeinbildenden Schulen)

Schwangere/Stillende
informiert Schulleitung

Schulleitung

(Stand April 2023)

erlässt:
Beschäftigungsverbot für Schwangere bis zur Vorlage des Untersuchungsergebnisses des AMZ

meldet:
Schwangere zur Untersuchung beim AMZ an (Anlage 3)

beurteilt:
den Arbeitsplatz mit der Schwangeren/Stillenden (auf Wunsch d. Beschäftigten mit der FV, PR, ggf. SbV) und fertigt das „Protokoll zur Risikobewertung“ (Anlage 2) an, die Schwangere nimmt dieses und den Mutterpass mit zum AMZ

informiert:
- **Schulaufsicht**
  Meldung einer Schwangerschaft“ (Anlage 1)
- FV, PR, ggf. SchwbV über Schwangerschaft und vereinbart mit der FV einen Termin zur Erstellung des „Protokolls zur Risikobewertung“

AMZ:
AMZ untersucht Schwangere und **informiert** Schwangere und Schulleitung über das Ergebnis (Arbeitsmedizinische Empfehlung, Anlage 5)

Schulaufsicht informiert Personalstelle, Anlage 1 an ZSP

Schulleitung veranlasst Schutzmaßnahmen
ggf. Anpassung des Arbeitsplatzes
ggf. anderer Arbeitsplatz (keine Präsenztätigkeit)
ggf. Umsetzung eines betrieblichen Beschäftigungsverbots, Meldung an die Personalstelle (Anlage 6)
(Hinweis: es besteht für die Schwangere ein Rechtsanspruch auf einen Innendiensteinsatz ab dem 6. Monat)
erstellt die abschließende Risikobewertung
Schulaufsicht unterstützt Umsetzung der Maßnahmen

Schulleitung informiert/beteiligt:
- LaGetSi - ***aktuelle Formulare***
- Über die Referatsleitung

Frauenvertreterin, Personalrat, ggf. Schwerbehindertenvertretung erhalten das Protokoll für die Risikobewertung im Original (Anlage 2) sowie eine Kopie der Arbeitsmedizinische Empfehlung (Anlage 5a) zur jeweiligen Mitbestimmung, Beteiligung und ggf. Anhörung an den Schutzmaßnahmen. BV senden das Protokoll nach der Beendigung des jeweiligen Beteiligungsverfahrens an die Referatsleitung zurück.

Ablaufplan Mutterschutz

(gültig für alle Beschäftigten
der beruflichen Schulen und OSZ)

Schwangere/Stillende
informiert Schulleitung

Schulleitung

erlässt
ein befristetes Beschäftigungsverbot bis zur Vorlage der Untersuchungsergebnisse der GKA Medical Safety GmbH (GKA)

meldet
die Schwangere bei GKA zur Untersuchung per E-Mail an (Anlage 1)

beurteilt
den Arbeitsplatz mit der Schwangeren/Stillenden (auf Wunsch d. Beschäftigten mit den Beschäftigtenvertretungen (BV)) und fertigt das „Protokoll zur Risikobewertung“ (Anlage 2) an; die Schwangere nimmt dieses und den Mutterpass mit zur GKA

informiert
- Schulaufsicht
  Meldung einer Schwangerschaft (Anlage 3)
- BV über Schwangerschaft und vereinbart mit der FV einen Termin zur Erstellung des „Protokolls zur Risikobewertung“

GKA:
- ✓ **untersucht** die Schwangere,
- ✓ **informiert** die Schwangere und die Schulleitung über das Ergebnis (Arbeitsmedizinische Empfehlung - Anlage 4)

Schulaufsicht informiert Personalstelle, Anlage 3 an ZSP

Schulleitung veranlasst Schutzmaßnahmen
ggf. Anpassung des Arbeitsplatzes
ggf. anderer Arbeitsplatz (keine Präsenztätigkeit)
ggf. Umsetzung eines betrieblichen Beschäftigungsverbots, Meldung an die Personalstelle
(Hinweis: es besteht für die Schwangere ein Rechtsanspruch auf einen Innendienstplatz ab dem 6. Monat)
Schulaufsicht unterstützt die Umsetzung der Maßnahmen

Schulleitung informiert/beteiligt:
- ✓ LaGetSi - ***aktuelle Formulare***
- ✓ Referatsleitung beteiligt:
  BV erhalten:
  „Protokoll zur Risikobewertung“ (Anlage 2) zur Beteiligung an den Schutzmaßnahmen sowie eine Kopie der Arbeitsmedizinischen Empfehlung (Anlage 4) zur Kenntnisnahme. BV senden das Protokoll nach der Beteiligung an die Schule zur Archivierung zurück.

zurück

IX. Dienstvereinbarungen zum Schutz vor sexueller Belästigung - Was ist zu tun?

Zuständigkeit	I B
Termin	03/2024 - Verhandlungen über DV 12/2024 – Erstellen der Handreichung
Bereitstellungsweg	digital
Indikatoren	• Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz liegt vor • Handreichung wurde erstellt und den Schulen zur Verfügung gestellt

Checkliste IX für Personalmanagement Schule Frauenförderplan (FFPl)

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen und für Auszubildende
- ist Grundlage für eine diskriminierungsfreie Schulkultur
- gesetzliche Grundlagen:
  - § 12 Landesgleichstellungsgesetz
  - Kapitel 4 Frauenförderplan
  - § 1 Schulgesetz Berlin
  - § 3 (3) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
  - Artikel 1 Grundgesetz

zurück

X. Schutz vor sexueller Belästigung – Was ist zu tun?

Zuständigkeit → Schulleitung, Schulaufsicht, Abteilungsleitung I, Abteilungsleitung IV

Termin → jährlich und anlassbezogen

Bereitstellungsweg → Regelmäßige aktive Information

Indikatoren →
- Thematisierung in Dienstbesprechungen bzw. in schulinternen Fortbildungen
- Versenden von themenbezogenen Rundmails, Newslettern und Hinweisen zu Fortbildungen
- Schulleitung sichert Weitergabe entsprechend schulorganisatorischen Gegebenheiten (Aushang, Rundmail o. Ä.)

Checkliste X für Führungskräfte – Frauenförderplan (FFPl)

zurück

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:
- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen und für Auszubildende
- ist Grundlage für eine diskriminierungsfreie Schulkultur
- gesetzliche Grundlagen:
  - § 12 Landesgleichstellungsgesetz
  - Kapitel 4 Frauenförderplan
  - § 1 Schulgesetz Berlin
  - § 3 (3) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
  - Artikel 1 Grundgesetz

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.

Präventive Maßnahmen

	Schulleitung etabliert mit der Schulgemeinschaft eine Kultur des Hinschauens.
	Führungskräfte werden in Fortbildungen über das leadership.lab zu diesem Thema sensibilisiert und qualifiziert. Schulinterne Fortbildungen können vereinbart werden.
	Führungskräfte vertreten eine offensive und eindeutige Haltung, dass sie sexuellen Belästigungen bzw. Vorfällen jeglicher Gewalt entgegenwirken. Keine Personen bzw. Personengruppen dürfen an der Schule einer Diskriminierung ausgesetzt sein.
	In Dienstbesprechungen wird das Thema regelmäßig proaktiv behandelt.

Meldung eines Vorfalls

	Jedem Vorfall muss von der Schulleitung nachgegangen werden.
	Die betroffene Person wird durch eine persönliche Beratung innerhalb einer Woche unterstützt.
	Schulleitung sichert der betroffenen Person Vertraulichkeit und Schutz zu.
	Schulleitung führt mit der beschuldigten Person zeitnah ein Gespräch.

Regionale Maßnahmen und Daten



01 Mitte

zurück

- Regionale Maßnahmen
- Bewerbungen und Besetzungen
- Altersstruktur und Beschäftigungsumfang
- Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schulart
- Verteilung Frauen und Männer in den jeweiligen Berufsgruppen
- Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten
- Künftige Fluktuation Lehrkräfte
- Künftige Fluktuation weiteres pädagogisches Personal
- Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal
- Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin

Regionale Maßnahmen und Ziele

Region 01 Mitte

zurück

1. Funktionsstellen (Themenkomplex 2)
2. Teilzeitbeschäftigung (Themenkomplex 3)
3. Qualifizierungsangebote (Themenkomplex 3)
4. Qualifizierungs- und Unterstützungsangeboteangebote (Themenkomplex 3)
5. Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung (Themenkomplex 4)

1. Funktionsstellen

Erhöhung des Anteils von Frauen in folgenden Funktionsbereichen:
1. Fachbereichsleitungen in ISS, GMS und Gymnasien
2. Oberstufenkoordination in Gymnasien
3. Stellvertretende Schulleitungen in Gymnasien

Zuständigkeit	Schulaufsicht
Termin	anlassbezogen bei Ausschreibung/komm. Beauftragungen
Bestellungsweg	Ausschreibung und direkte Ansprache
Indikatoren	Dokumentation von Gesprächen mit geeigneten Bewerberinnen in der Region auf der Grundlage von Befähigungseinschätzungen in Dienstlichen Beurteilungen

2. Teilzeitbeschäftigung

Alle Schulen in Mitte verfügen über ein aktuelles Teilzeitkonzept.

Zuständigkeit	Schulleitung
Termin	jährlich vor den Sommerferien
Bereitstellungsweg	Digital und durch Auslage im Dienstzimmer des schulischen Personals an alle pädagogischen Fachkräfte
Indikatoren	Das Teilzeitkonzept wird in der letzten Gesamtkonferenz im Schuljahr in allen Schulen beschlossen und spätestens am letzten Schultag vor den Sommerferien der zuständigen Schulaufsicht in der Region Mitte zugesandt. Die Dienststellenleitung stellt die Teilzeitkonzepte der Frauenvertretung in Mitte in den Sommerferien zur Einsicht zur Verfügung.

3. Qualifizierungsangebote

Beibehaltung und Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in den Schulen in Mitte durch Qualifizierungsangebote

Zuständigkeit	Schulaufsicht
Termin	jährlich
Bereitstellungsweg	Ausschreibung und direkte Ansprache
Indikatoren	Die Qualifizierungsreihe für an Führung interessierte weibliche Lehrkräfte findet weiterhin in mehreren Modulen im Laufe eines Schuljahres statt.

4. Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote

Erhöhung der Führungskompetenzen neu ins Amt benannter Schulleiterinnen

Zuständigkeit	Schulaufsicht
Termin	jährlich
Bereitstellungsweg	direkte Ansprache
Indikatoren	Die Fortbildungsreihe „Neu im Amt“ wird fortgesetzt.

5. Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung

Leitungskräfte auf allen Ebenen nehmen ihre Pflicht verantwortungsbewusst wahr, dass in ihrem Verantwortungsbereich Frauen von keiner an Schule beteiligter Person oder Personengruppe einer Diskriminierung ausgesetzt werden. Sie wirken sexuellen Belästigungen und jeglicher Gewalt präventiv und aktiv entgegen.

Zuständigkeit	Schulaufsicht, Schulleitung
Termin	jährlich
Bereitstellungsweg	Besprechung des Themas in schulischen Konferenzen und Gremien und digitale Bereitstellung
Indikatoren	Der regionale Handlungsleitfaden „Schutz des pädagogischen und nicht pädagogischen Personals vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ ist in einer Gesamtkonferenz thematisiert worden.

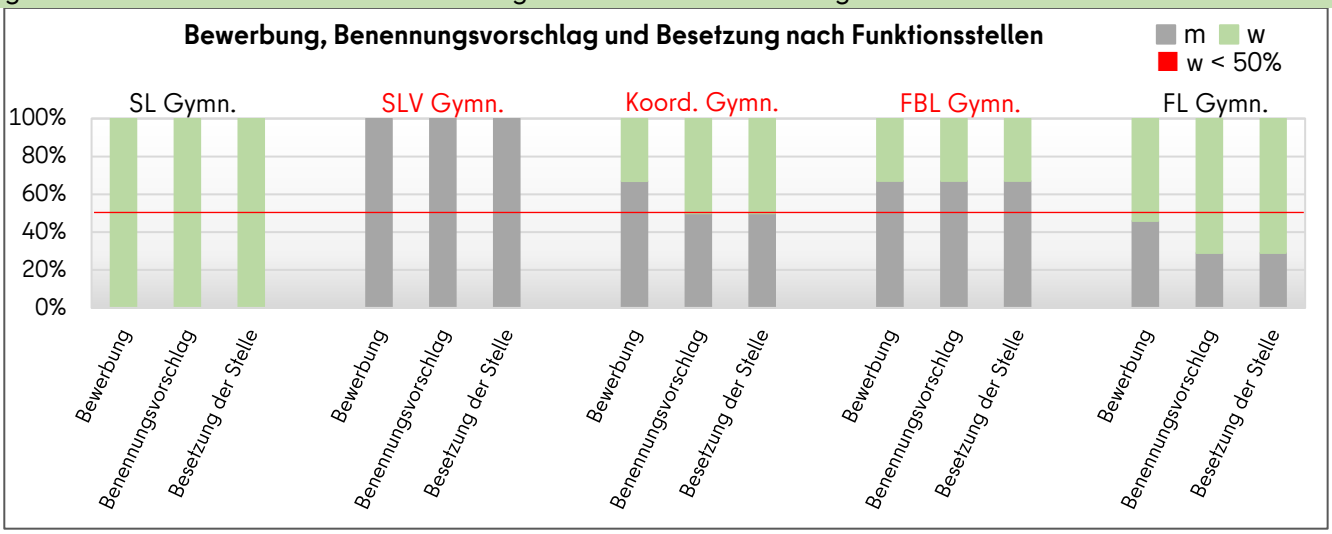
Bewerbungen und Besetzungen - Region Mitte

zurück

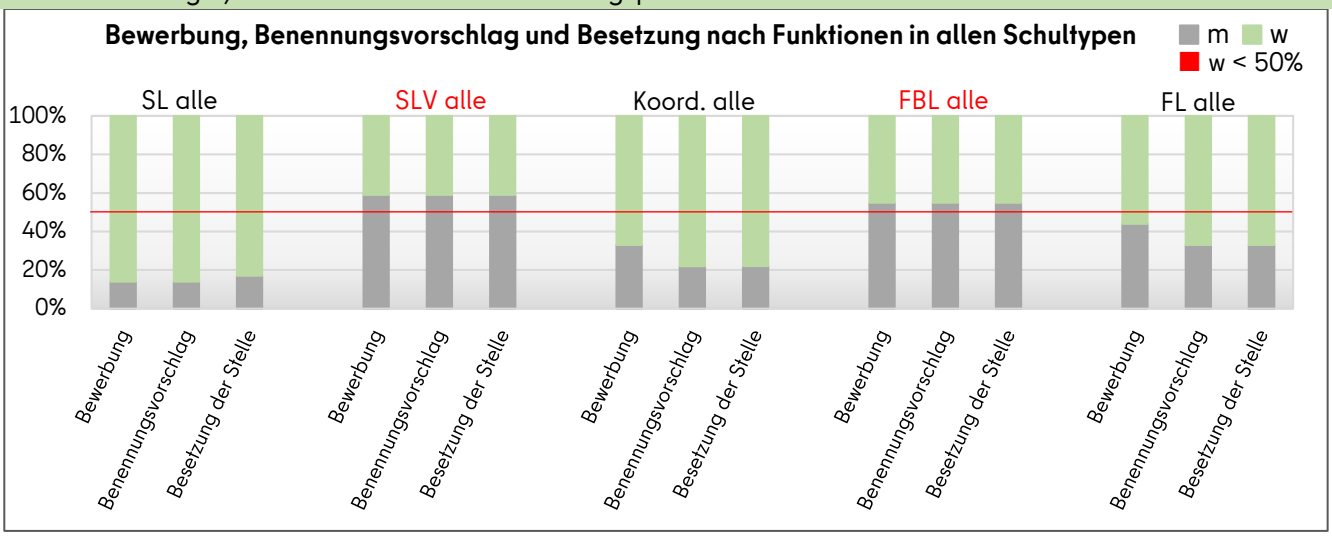
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs-vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	SL		3	**100**		3	**100**		3	**100**	2	5	**71**
	SLV	4	6	**60**	4	6	**60**	4	6	**60**	2	11	**85**
	Summe	4	9	**69**	4	9	**69**	4	9	**69**	4	16	**80**
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	SL												
	SLV		1	**100**		1	**100**		1	**100**		1	**100**
	FL												
	Summe	0	1	**100**	0	1	**100**	0	1	**100**	0	1	**100**
Integrierte Sekundar- und Gemeinschaftsschule	SL	1		**0**	1		**0**	1		**0**			
	SLV	3		**0**	3		**0**	3		**0**		3	**100**
	Koordination	2	7	**78**	1	6	**86**	1	6	**86**	1	3	**75**
	FBL	4	3	**43**	4	3	**43**	4	3	**43**	1	4	**80**
	FL	2	3	**60**	2	3	**60**	2	3	**60**	5	6	**55**
	Summe	12	13	**52**	11	12	**52**	11	12	**52**	7	16	**70**
Gymnasium	SL		3	**100**		3	**100**		2	**100**			
	SLV	2		**0**	2		**0**	2		**0**	2		**0**
	Koordination	2	1	**33**	1	1	**50**	1	1	**50**			
	FBL	2	1	**33**	2	1	**33**	2	1	**33**		1	**100**
	FL	6	7	**54**	2	5	**71**	2	5	**71**	1	4	**80**
	Summe	12	12	**50**	7	10	**59**	7	9	**56**	3	5	**63**
2.Bildungsweg	SL											1	**100**
	SLV	1		**0**	1		**0**	1		**0**			
	Koordination												
	FBL		1	**100**		1	**100**		1	**100**			
	FL											1	**100**
	Summe	1	1	**50**	1	1	**50**	1	1	**50**	0	2	**100**
Alle Schulen	SL	1	6	**86**	1	6	**86**	1	5	**83**	2	6	**75**
	SLV	10	7	**41**	10	7	**41**	10	7	**41**	4	15	**79**
	Koordination	4	8	**67**	2	7	**78**	2	7	**78**	1	3	**75**
	FBL	6	5	**45**	6	5	**45**	6	5	**45**	1	5	**83**
	FL	8	10	**56**	4	8	**67**	4	8	**67**	6	11	**65**
	Summe	29	36	**55**	23	33	**59**	23	32	**58**	14	40	**74**

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 -31.10.2022; Quelle: I B 2.08

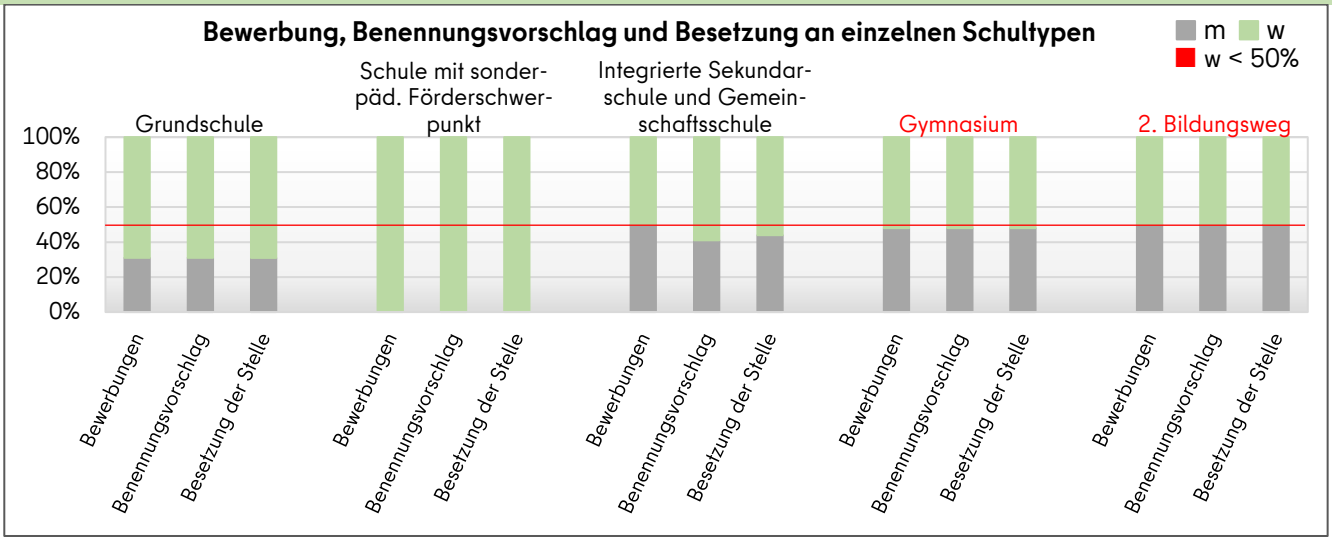
Im aktuellen Erhebungszeitraum wird eine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen an Gymnasien deutlich. Weniger als die Hälfte der sich Bewerbenden sind – mit Ausnahme der Schul- und Fachleitungen - weiblich. Dies betrifft die Bewerbungen als auch die Besetzung der Stellen.



Die folgende Abbildung verdeutlicht, dass sich bezogen auf alle Schultypen insgesamt deutlich mehr Frauen auf Schulleitungs-, Koordinations- und Fachleitungspositionen 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 allen anderen Schulformen ist ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern zu verzeichnen.

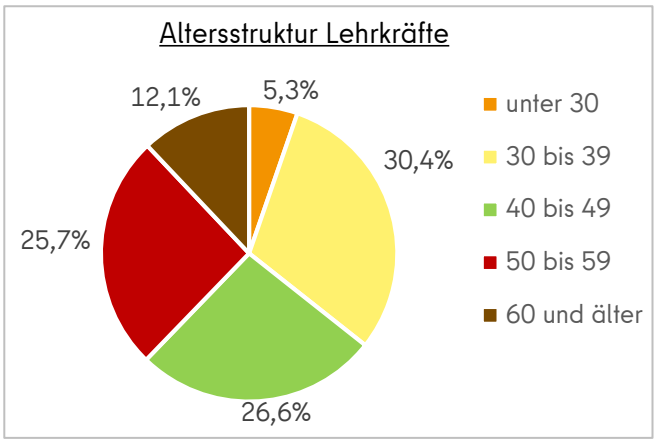


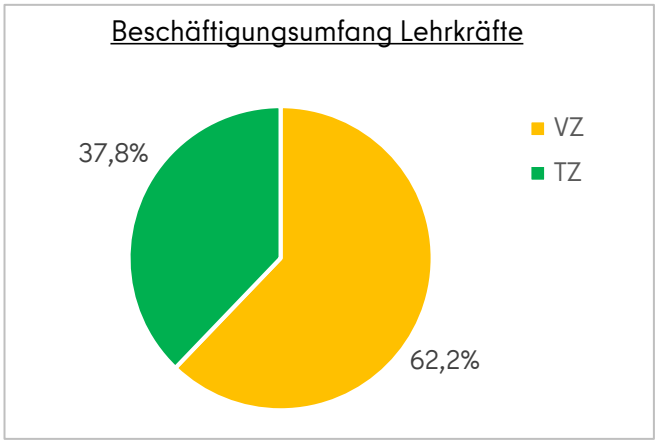
Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte
Region 01 Mitte

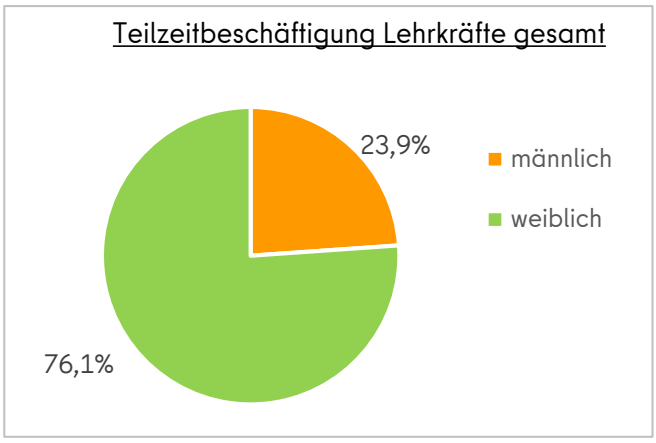
zurück

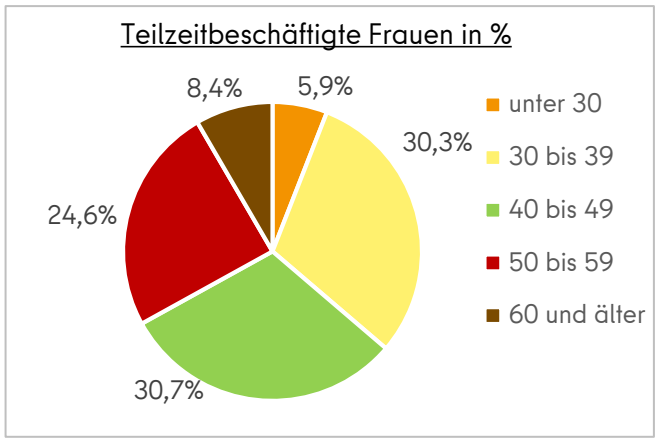
Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	145	101	69,7	74	46	62,2
30 bis 39 Jahre	831	574	69,1	314	235	74,8
40 bis 49 Jahre	728	492	67,6	322	238	73,9
50 bis 59 Jahre	704	545	77,4	225	191	84,9
60 Jahre und älter	330	246	74,5	83	65	78,3
Lehrkräfte insgesamt	**2.738**	**1.958**	**71,5**	**1.018**	**775**	**76,1**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF I C 5









Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten
Region 01 Mitte

zurück

Leitungsfunktion	Grundschule			Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Integrierte Sekundarschule / Gemeinschaftsschule		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	32	28	87,5	3	2	66,7	10	6	60,0
Vertretung	29	22	75,9	4	4	100,0	9	3	33,3
Koordination							15	14	93,3
Fachbereichsleitung							22	10	45,5
Fachleitung							34	18	52,9
Qualitätssicherung									
Leitung insgesamt	**61**	**50**	**82,0**	**7**	**6**	**85,7**	**90**	**51**	**56,7**
weitere Lehrkräfte	1.342	1.037	77,3	167	132	79,0	619	390	63,0
Lehrkräfte insgesamt	**1.403**	**1.087**	**77,5**	**174**	**138**	**79,3**	**709**	**441**	**62,2**

Leitungsfunktion	Gymnasium			Zweiter Bildungsweg			Insgesamt		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	5	3	60,0	1	1	100,0	51	40	78,4
Vertretung	5	1	20,0	1	-	-	48	30	62,5
Koordination	4	3	75,0	1	1	100,0	20	18	90,0
Fachbereichsleitung	15	6	40,0	4	2	50,0	41	18	43,9
Fachleitung	28	19	67,9	4	4	100,0	66	41	62,1
Qualitätssicherung									
Leitung insgesamt	**57**	**32**	**56,1**	**11**	**8**	**72,7**	**226**	**147**	**65,0**
weitere Lehrkräfte	340	228	67,1	44	24	54,5	2.512	1.811	72,1
Lehrkräfte insgesamt	**397**	**260**	**65,5**	**55**	**32**	**58,2**	**2.738**	**1.958**	**71,5**

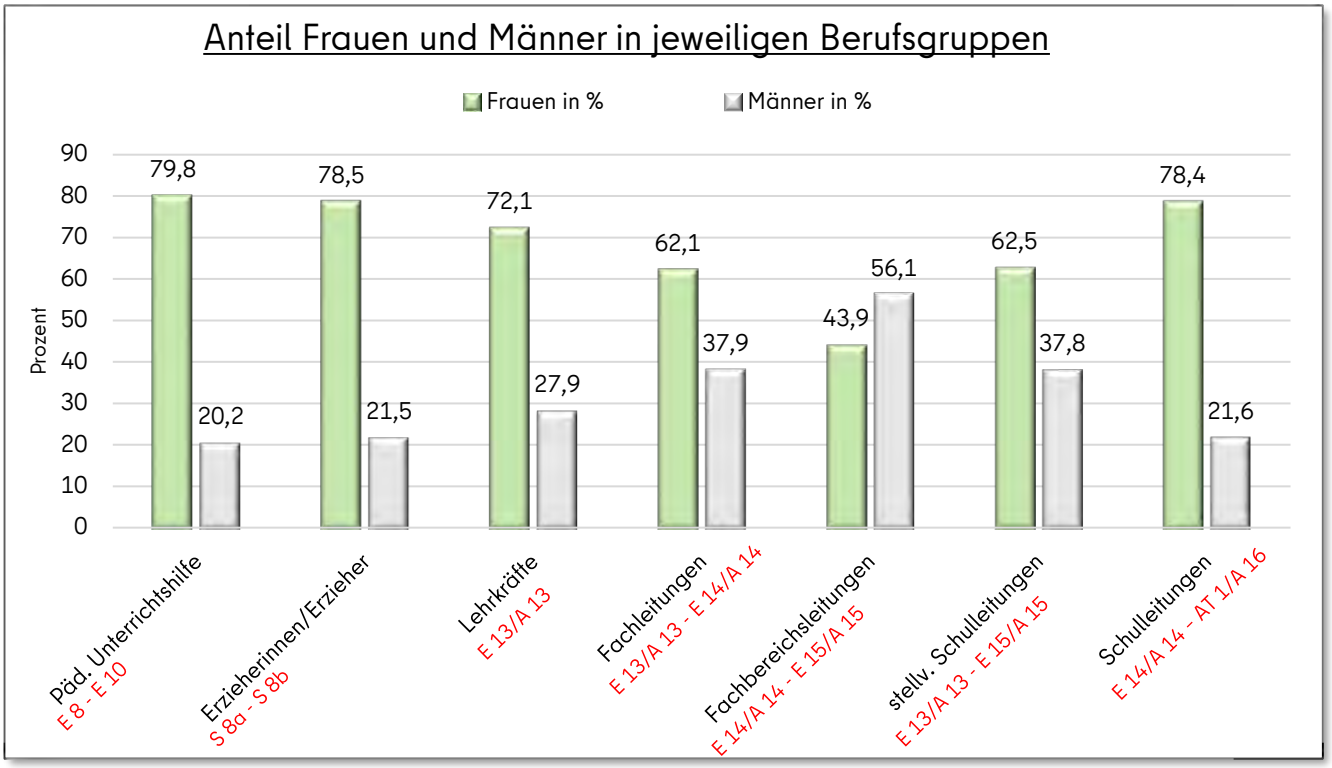
Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Verteilung Frauen und Männer in den jeweiligen Berufsgruppen

Region 01 Mitte

zurück

	gesamt	Frauen	w in %	Männer	m in %
Päd. Unterrichtshilfen	84	67	79,8	17	20,2
Erzieherinnen/Erzieher	237	186	78,5	51	21,5
Lehrkräfte	2.512	1.811	72,1	701	27,9
Fachleitungen	66	41	62,1	25	37,9
Fachbereichsleitungen	41	18	43,9	23	56,1
stellv. Schulleitungen	48	30	62,5	18	37,8
Schulleitungen	51	40	78,4	11	21,6
gesamt	**3.039**	**2.193**	**79,8**	**846**	**20,2**



Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten
Region 01 Mitte

zurück

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Alle Schularten	Koordinierende Fachkraft	10	7	70,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	11	9	81,8
	Erzieherin/Erzieher	237	186	78,5
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	11	7	63,6
	Päd. Unterrichtshilfe	84	67	79,8
	Betreuerin/Betreuer	34	24	70,6
	Weiteres päd. Personal	7	6	85,7
	gesamt	**394**	**306**	**77,7**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Grundschule	Koordinierende Fachkraft	10	7	70,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	11	9	81,8
	Erzieherin/Erzieher	220	173	78,6
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	3	1	33,3
	Päd. Unterrichtshilfe	23	21	91,3
	Betreuerin/Betreuer	4	1	25,0
	Weiteres päd. Personal	2	1	50,0
	gesamt	**273**	**213**	**78,0**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Schule mit sonder-päd. Förderschwer-punkt	Erzieherin/Erzieher	8	5	62,5
	Päd. Unterrichtshilfe	57	43	75,4
	Betreuerin/Betreuer	30	23	76,7
	gesamt	**95**	**71**	**74,7**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Integrierte Sekundar-stufe / Gemein-schaftsschule	Erzieherin/Erzieher	9	8	88,9
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	6	4	66,7
	Päd. Unterrichtshilfe	4	3	75,0
	weiteres päd. Personal	5	5	100,0
	gesamt	**24**	**20**	**83,3**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Gymnasium	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	2	2	100,0
	gesamt	**2**	**2**	**100,0**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: I C

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben Region 01 Mitte

zurück

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule	Schulleitung		1	100,0
	gesamt		1	100,0
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Stellvertretende Schulleitung		1	100,0
	gesamt		1	100,0
Gymnasium	Schulleitung		1	100,0
	gesamt		1	100,0
Integrierte Sekundarschule / Gemeinschaftsschule	Fachbereichsleitung		1	100,0
	gesamt		1	100,0
Alle Schularten	insgesamt		4	100,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22-31.10.24, Quelle: I B 1.10

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte Region 01 Mitte

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	-	1	
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	-	-	
Gesamt	**Koordinierende Fachkraft**	**0**	**1**	

Erhebungszeitraum: 01.11.22-31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal

Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang

zurück

Region 01 Mitte

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %
Verwaltungsleitung	40	36	90	2	1	50
Schulsekretärin / Schulsekretär / Schreibdienst	76	75	98,68	10	10	100
Handwerks-/ Werkstattmeisterin / Handwerks- / Werkstattmeister	6	2	33,33	-	-	-
Vervielfältigerin / Vervielfältiger	1	-	-	-	-	-
gesamt	**123**	**112**	**91,06**	**12**	**11**	**91,67**

Stichtag: 01.01.23, Quelle: 01 I VL

Liebe Kolleg*innen,



mit Erscheinen des neuen Frauenförderplans zeigt sich, bezogen auf die faire Verteilung von Leitungsaufgaben, eine leicht positive Tendenz für die Region Mitte: Seit der letzten Auflage 2021 ist hier der Anteil von Frauen in fast allen Bereichen minimal gestiegen.

Selbst die Position der Fachbereichsleitung (alle Schularten) kommt inzwischen auf einen Frauenanteil von immerhin 43,9 Prozent. Schaut man jedoch genauer hin, sieht man, dass dieser an Integrierten Sekundarschulen gesunken ist (es gibt statt 24 nur noch 22 solcher Stellen, und davon sind statt 12 nur noch 10 von Frauen besetzt).
Der Anteil von Frauen bei den Stellvertretenden Schulleitungen ist als einziger Posten seit 2021 sogar insgesamt gesunken: Von 68,1% (2021) auf 62,5% an allen Schularten zusammengenommen. An ISSen sind nur noch 33,3% (2021: 50%) aller SSL Frauen, an Gymnasien nur noch 20% (2021: 25%).

Wie Sie dem Säulendiagramm „Anteil der Frauen und Männer in den jeweiligen Berufsgruppen“ entnehmen können, sind Funktionsstellen eine nicht zuletzt finanziell attraktive Aufstiegsmöglichkeit, die, je besser besoldet, umso eher von Männern besetzt scheinen. Ausschreibungen müssen allen Beschäftigten gleichermaßen zugänglich gemacht werden, auch und insbesondere Personen in Elternzeit. Die Frauenvertreterin der Region achtet darauf, dass Ausschreibung und Stellenbesetzungsverfahren transparent und fair ablaufen.

Eine Funktionsstelle ist die Fachleitung. An Grundschulen wurde bislang die Arbeit der Fachleitung zwar gemacht, finanziell honoriert jedoch nicht. In meinen Augen eine mittelbare Diskriminierung, da an Grundschulen hauptsächlich Frauen arbeiten, die hier jedoch keine **Karrieremöglichkeit** über das Erreichen einer Funktionsstelle vorfinden, außer, sie gehen gleich in die (stellvertretende) Schulleitung. Dies wird sich hoffentlich bald ändern: Im neuen Haushaltsentwurf wurde festgeschrieben, dass ab dem kommenden Schuljahr pro Grundschule eine Fachleitungsstelle installiert werden soll. Für das Folgejahr ist eine zweite Stelle pro Schule angedacht. Der Entwurf ist noch nicht durch das Abgeordnetenhaus, es bleibt also viel zu tun.
Wer wird, zum Beispiel in Stellenausschreibungen, aber auch bei Raumbezeichnungen, mit benannt und also mitgemeint? Die Gemeinsame Geschäftsordnung GGO für die Berliner Verwaltung (übrigens von 2011) ist hier sehr klar:

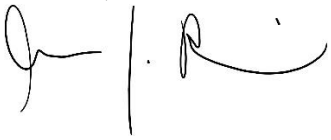
> *Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist zu beachten. Dies soll primär durch geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen und, wo dies nicht möglich ist, durch die Ausschreibung der jeweils weiblichen und männlichen Form geschehen.*
>
> *(https://www.berlin.de/sen/inneres/buerger-und-staat/verfassungs-und-verwaltungsrecht/geschaeftsordnung-der-berliner-verwaltung/ggo-i/artikel.30098.php, zuletzt abgerufen am 13.10.2023, 17:24 Uhr)*

Der Frauenförderplan bringt es für die tägliche Arbeit an der Schule auf den Punkt: **Gendergerechte Sprache** ist kein Zusatz, der Anwendung findet, wenn sonst nichts zu tun ist. Sondern eine Voraussetzung für fairen Umgang miteinander. Ich berate Sie gerne.

Ein aktuelles Thema an den Schulen, auch durch die bisherige Personalpolitik, bleibt **Teilzeit und Vereinbarkeit**. Menschen mit Familie brauchen Planungssicherheit. Hier kann die Behörde einen wichtigen Schritt auf die aktuellen und künftigen Beschäftigten zugehen, indem die Unterstützung von Vereinbarkeit verpflichtend wird. Mit dem Erscheinen des vorliegenden Frauenförderplans muss jede Schule ein Teilzeitkonzept vorlegen, aus dem klar hervorgeht, welche Aufgaben teilbar sind und welche nicht. Dieses Konzept wird in der Gesamtkonferenz beschlossen. So erhöht sich die Chance, dass es nicht auf Verhandlungsgeschick oder Gewohnheit ankommt, wer den günstigeren Stundenplan hat. Viele Schulen sind hier bereits auf dem Weg oder haben bereits ein Konzept entwickelt. So können Schulen bei der Gewinnung von Beschäftigten mit kleinen Kindern und/oder pflegebedürftigen nahen Angehörigen ihre Attraktivität steigern.
Auch hier berate ich gerne, beispielsweise mit Best-Practice-Beispielen.

Machen Sie den Frauenförderplan an Ihrer Schule bekannt – nutzen Sie seine Instrumente!

Herzlich,



Annejule Richter
Frauenvertreterin der allgemeinbildenden Schulen in Mitte

zurück

Regionale Maßnahmen und Daten



02 Friedrichshain-Kreuzberg

zurück

- Regionale Maßnahmen
- Bewerbungen und Besetzungen
- Altersstruktur und Beschäftigungsumfang
- Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schulart
- Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten
- Künftige Fluktuation Lehrkräfte
- Künftige Fluktuation weiteres pädagogisches Personal
- Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal
- Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin

Regionale Maßnahmen und Ziele

Region 02 Friedrichshain - Kreuzberg

zurück

1. Grundsätze des Führungshandelns
2. Beruflicher Aufstieg
3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf
4. Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt
5. Gesundheitsförderung

1. Grundsätze des Führungshandelns

- Die aktive Einbeziehung von Frauen in karrierefördernde Aufgabenbereiche wird in den Geschäftsverteilungsplänen verdeutlicht. Diese werden zeitnah erstellt und an die Frauenvertretung über die Schulaufsicht weitergeleitet.
- Die Beschlüsse der Schule zur Realisierung des Maßnahmenkataloges werden protokolliert und der Frauenvertretung zur Verfügung gestellt (Protokolle).

Zuständigkeit	Schulleitung
Termin	Beginn des Schuljahres
Bereitstellungsweg	Geschäftsverteilungsplan
Indikatoren	Protokoll

2. Beruflicher Aufstieg

- Für Kolleginnen und Kollegen, die ohne Vorerfahrung kommissarisch Funktionen übernehmen, erfolgt ein Unterstützungsangebot.
- Die Befähigungseinschätzung im Rahmen einer dienstlichen Beurteilung ist u.a. als Instrument der aktiven Frauenförderung zu beachten.

Zuständigkeit	Schulaufsicht, Schulleitung, Frauenvertretung
Termin	Bei Übernahme der kommissarischen Funktion
Bereitstellungsweg	Anschreiben
Indikatoren	Bewerbung auf Funktionsstelle

3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Zu den Beschlüssen, die die Gesamtkonferenzen bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie treffen, gehören auch eine verlässliche Jahresterminplanung, die Festlegung des grundsätzlichen zeitlichen Umfangs von Konferenzen sowie die Festlegung der Anzahl zusätzlicher informierender Dienstberatungen, die möglichst gering gehalten werden soll.
- Zur Bemessung auch der außerunterrichtlichen Tätigkeiten von Teilzeitbeschäftigten werden Teilzeitkonzepte erstellt. Diese werden in den Gesamtkonferenzen beschlossen der Frauenvertretung zur Verfügung gestellt.

Zuständigkeit	Schulaufsicht, Schulleitung, Frauenvertretung
Termin	Beginn des Schuljahres
Bereitstellungsweg	Teilzeitkonzept, Jahresplanung
Indikatoren	Teilzeitkonzept liegt der Frauenvertretung vor

4. Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt

- Die aufgeführten Maßnahmen gelten auch für verbale Attacken von Schülerinnen und Schülern sowie Eltern gegenüber Lehrkräften.

Zuständigkeit	Schulleitung
Termin	Laufend bei Vorfällen
Bereitstellungsweg	Frauenförderplan
Indikatoren	Beschwerden bei der Frauenvertretung bei Nichterfüllung

5. Gesundheitsförderung

- Alle Schulleitungen, die dies wünschen, werden zum BEM-Verfahren geschult.
- Soweit möglich, werden in den Schulen Ruheräume und individuelle Arbeitsplätze für das gesamte Personal eingerichtet. Dabei ist auf die Schaffung von guten Arbeitsbedingungen und Rückzugsmöglichkeiten zu achten. Dies gilt für Lehrerinnen und Lehrer, Erzieherinnen und Erzieher, weiteres pädagogisches Personal sowie das Verwaltungspersonal. Die Umsetzung wird Thema der Schulbegehungen sein.

Zuständigkeit	Schulaufsicht, Schulleitung, Gesundheitskoordinator*in
Termin	jährlich
Bereitstellungsweg	Anschreiben an Schulleitung
Indikatoren	Darstellung im Protokoll der Schulbegehung

Bewerbungen und Besetzungen - Region Friedrichshain-Kreuzberg

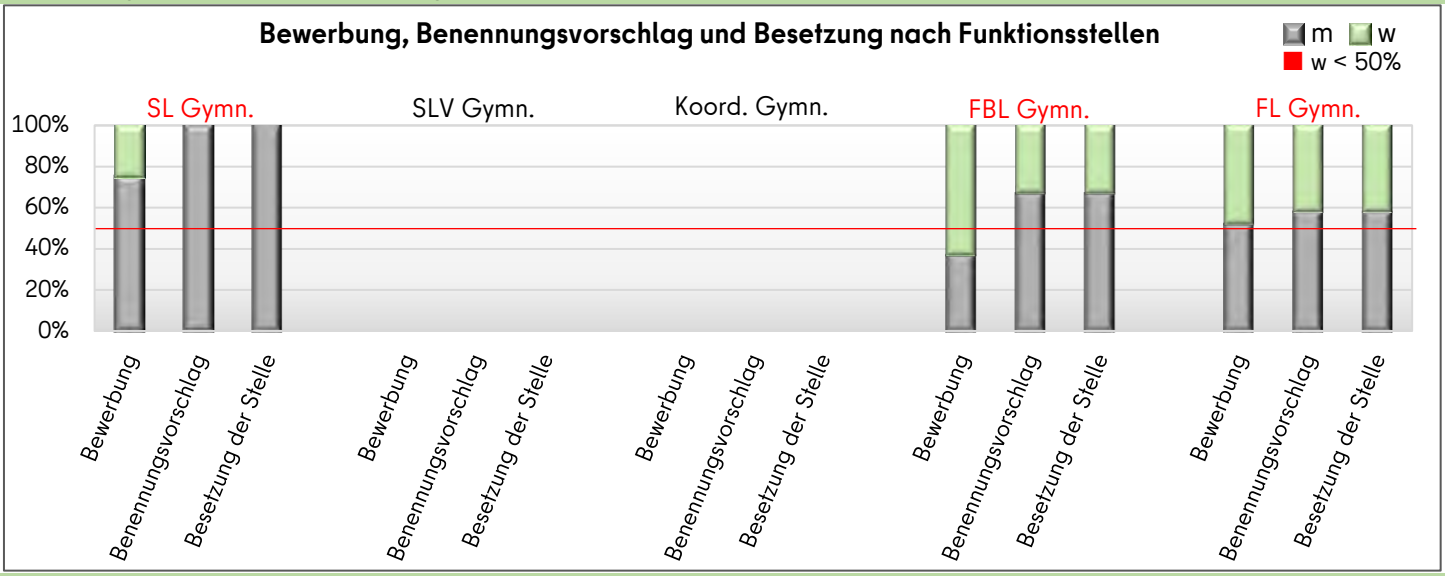
Zahlen und grafische Darstellungen

zurück

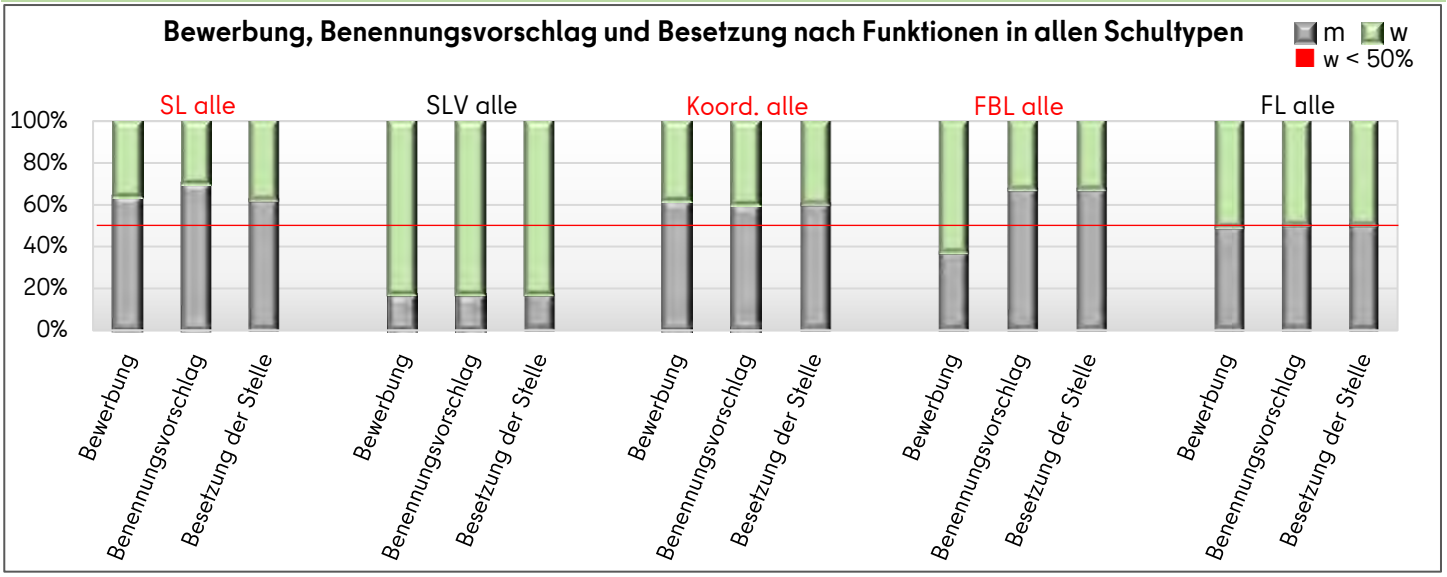
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs-vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	2	2	50	1	2	67	1	2	67		1	100
	Stellv. Schulleitung		4	100		4	100		4	100	2		0
	Summe	2	6	75	1	6	86	1	6	86	2	1	33
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Schulleitung	1		0	1		0	1		0			
	Stellv. Schulleitung	1		0	1		0	1		0	1	1	50
	Fachleitung												
	Summe	2	0	0	2	0	0	2	0	0			50
Integrierte Sekundar- und Gemeinschaftsschule	Schulleitung	3	2	40	3	1	25	2	1	33	1	3	75
	Stellv. Schulleitung		1	100		1	100		1	100		2	100
	Koordination	5	3	38	3	2	40	3	2	40	1		0
	Fachbereichsleitung											2	100
	Fachleitung	3	5	63	3	5	63	3	5	63	3	3	50
	Summe	11	11	50	9	9	50	8	9	53	5	10	67
Gymnasium	Schulleitung	3	1	25	2		0	1		0			
	Stellv. Schulleitung										1	1	50
	Koordination										1		0
	Fachbereichsleitung	3	5	63	2	1	33	2	1	33			
	Fachleitung	15	14	48	7	5	42	7	5	42	3	1	25
	Summe	21	20	49	11	6	35	10	6	38	5	2	29
Alle Schulen	Schulleitung	9	5	36	7	3	30	5	3	38	1	4	80
	Stellv. Schulleitung	1	5	83	1	5	83	1	5	83	4	4	50
	Koordination	5	3	38	3	2	40	3	2	40	2	0	0
	Fachbereichsleitung	3	5	63	2	1	33	2	1	33	0	2	100
	Fachleitung	18	19	51	10	10	50	10	10	50	6	4	40
	Summe	36	37	51	23	21	48	21	21	50	13	14	52

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08

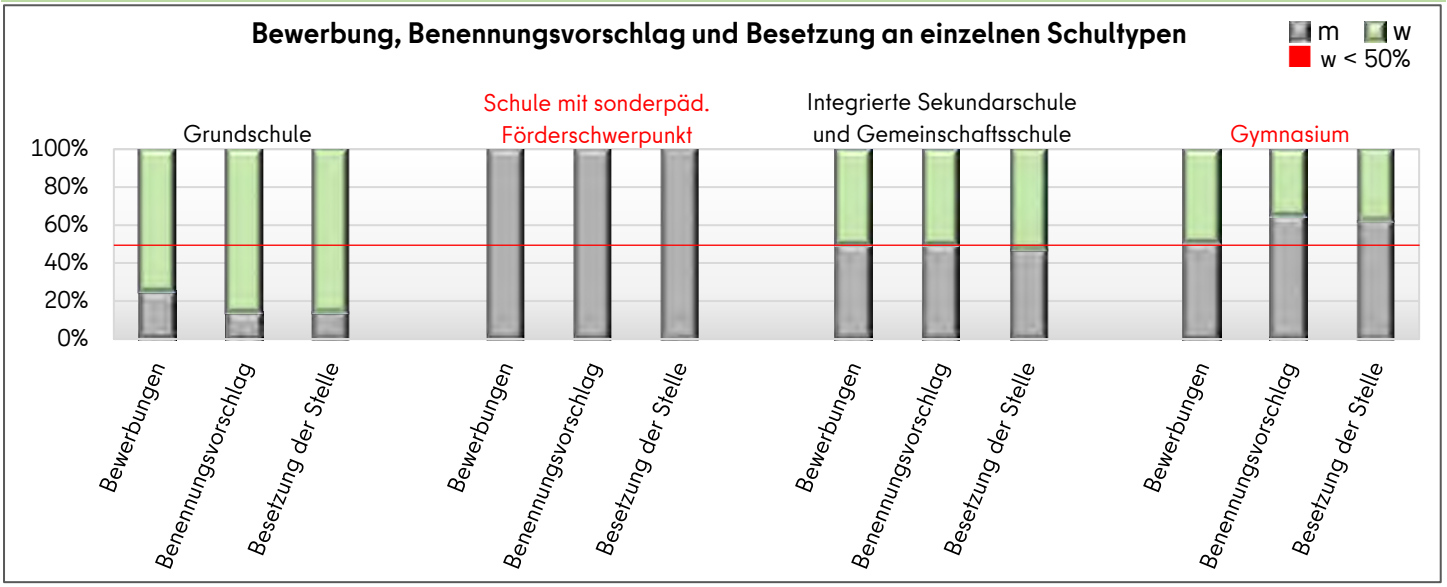
Im aktuellen Erhebungszeitraum wird eine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen an Gymnasien sehr deutlich. Weniger als die Hälfte der sich Bewerbenden sind - mit Ausnahme der Fachbereichsleitungen - weiblich. Dies betrifft die Bewerbungen als auch die Besetzung der Stellen.



Die folgende Abbildung verdeutlicht, dass sich bezogen auf alle Schultypen insgesamt deutlich mehr Frauen auf stellvertretende Schulleitungs-, Fach- sowie Fachbereichsleitungspositionen bewerben.



Betrachtet man die einzelnen Schultypen, so ist zu sehen, dass die Bewerbung von Frauen auf Funktionsstellen an Grundschulen wesentlich höher ist als an den anderen Schultypen. Schulen mit sonderpädagogischem Schwerpunkt und Gymnasien weisen eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen auf. An integrierten Sekundar- und Gemeinschaftsschulen ist ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern zu verzeichnen.

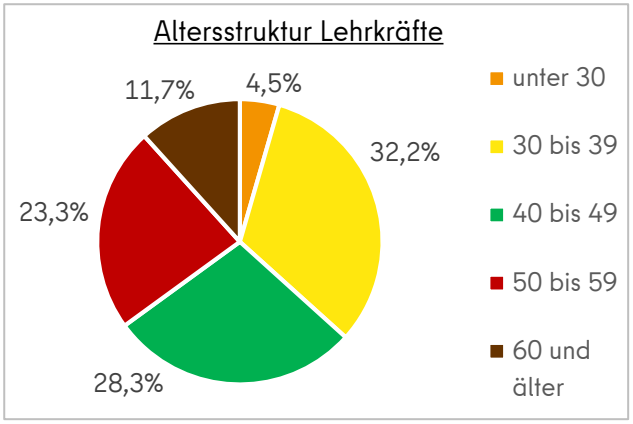


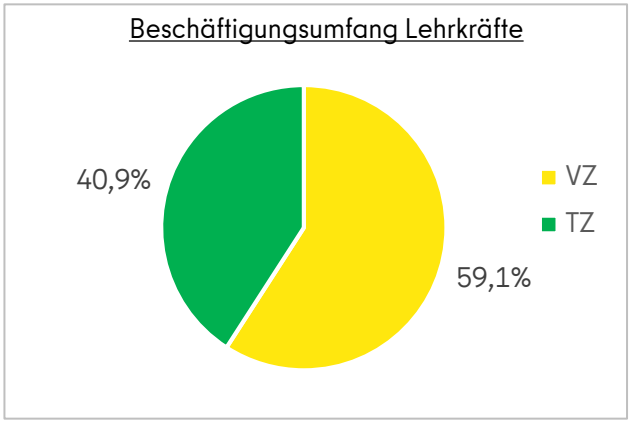
Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte
Region 02 Friedrichshain-Kreuzberg

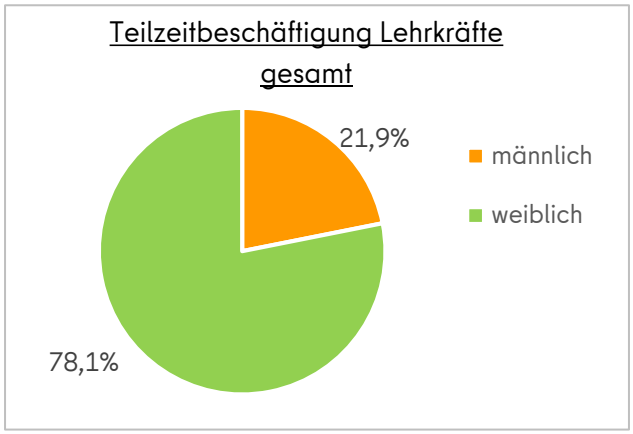
zurück

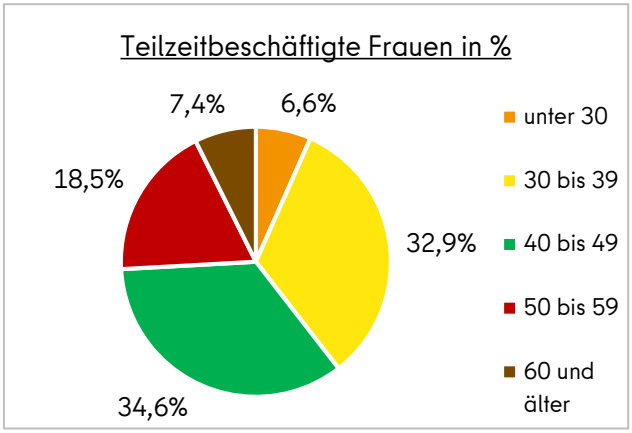
Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	112	84	75,0	67	53	79,1
30 bis 39 Jahre	807	553	68,5	352	263	74,7
40 bis 49 Jahre	709	507	71,5	349	277	79,4
50 bis 59 Jahre	584	443	75,9	186	148	79,6
60 Jahre und älter	293	211	72,0	70	59	84,3
Lehrkräfte insgesamt	**2.505**	**1.798**	**71,8**	**1.024**	**800**	**78,1**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF I C 5









Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten
Region 02 Friedrichshain-Kreuzberg

zurück

Leitungsfunktion	Grundschule			Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	27	16	59,3	2	2	100,0	9	4	44,4
Vertretung	27	20	74,1	5	5	40,0	11	7	63,6
Koordination				1	-	0,0	9	6	66,7
Fachbereichsleitung							15	10	66,7
Fachleitung				2	2	100,0	22	15	68,2
Qualitätssicherung							1	0	0,0
Leitung insgesamt	**54**	**36**	**66,7**	**10**	**6**	**60,0**	**67**	**42**	**62,7**
weitere Lehrkräfte	1.139	941	82,6	141	113	80,1	653	407	62,3
Lehrkräfte insgesamt	**1.193**	**977**	**81,9**	**151**	**119**	**78,8**	**720**	**449**	**62,4**

Leitungsfunktion	Gymnasium			Zweiter Bildungsweg			Insgesamt		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	7	6	85,7				45	28	62,2
Vertretung	7	3	42,9				50	32	64,0
Koordination	8	5	62,5				18	11	61,1
Fachbereichsleitung	19	8	42,1				34	18	52,9
Fachleitung	44	24	54,5				68	41	60,3
Qualitätssicherung							1	-	0,0
Leitung insgesamt	**85**	**46**	**54,1**				**226**	**147**	**65,0**
weitere Lehrkräfte	356	207	58,1				2.512	1.811	72,1
Lehrkräfte insgesamt	**441**	**253**	**57,4**				**2.738**	**1.958**	**71,5**

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten
Region 02 Friedrichshain-Kreuzberg

zurück

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Alle Schularten	Koordinierende Fachkraft	21	13	61,9
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	37	29	78,4
	Erzieherin/Erzieher	492	362	73,6
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	4	-	-
	Päd. Unterrichtshilfe	54	42	77,8
	Betreuerin/Betreuer	42	34	81,0
	gesamt	**650**	**480**	**73,8**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Grundschule	Koordinierende Fachkraft	16	9	56,3
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	29	23	79,3
	Erzieherin/Erzieher	415	307	74,0
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	1	-	-
	Päd. Unterrichtshilfe	7	6	85,7
	Betreuerin/Betreuer	6	6	100,0
	gesamt	**474**	**351**	**74,1**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Schule mit sonder-päd. Förderschwer-punkt	Koordinierende Fachkraft	3	3	100,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	5	5	100,0
	Erzieherin/Erzieher	41	32	78,0
	Päd. Unterrichtshilfe	41	33	80,5
	Betreuerin/Betreuer	33	26	78,8
	gesamt	**123**	**99**	**80,5**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Integrierte Sekundar-stufe / Gemein-schaftsschule	Koordinierende Fachkraft	2	1	50,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	3	1	33,3
	Erzieherin/Erzieher	36	23	63,9
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	3	-	-
	Päd. Unterrichtshilfe	6	3	50,0
	Betreuerin/Betreuer	3	2	66,7
	gesamt	**53**	**30**	**56,6**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: I C

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben
Region 02 Friedrichshain-Kreuzberg

zurück

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	1	3	75,0
	Stellvertretende Schulleitung	1		0,0
	gesamt	2	3	60,0
Gymnasium	Fachbereichsleitung	1		0,0
	gesamt	1		0,0
Alle Schularten	insgesamt	3	3	50,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte
Region 02 Friedrichshain-Kreuzberg

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	1	2	66,7
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	-	-	0,0
Gesamt	**Koordinierende Fachkraft**	**1**	**2**	**66,7**

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal
Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang

zurück

Region 02 Friedrichshain-Kreuzberg

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %
Verwaltungsleitung	30	24	80,0	4	4	13,33
Schulsekretärin/Schulsekretär/ Schreibdienst	69	68	98,55	47	46	97,9
Handwerks-/Werkstattmeisterin/ Handwerks- /Werkstattmeister Tierpfleger	7	2	28,6	0	0	0,0
Vervielfältigerin/Vervielfältiger	1	1	100,0	0	0	0,0
gesamt	**107**	**95**	**88,78**	**51**	**50**	**98,04**

Stichtag: 01.01.23, Quelle: SenBJF 02 I Vw 1.4

Liebe Kolleg*innen,

einer der Schwerpunkte meiner Arbeit als Frauenvertreterin ist die Unterstützung der Kolleg*innen, Beruf und Familie gut miteinander vereinbaren zu können.

Teilzeit ist eine Möglichkeit, um genau dies zu tun. Häufig reduziert sich die Arbeitszeit jedoch nicht in gleicher Höhe wie die Gehaltskürzung und bei unteilbaren Aufgaben besteht Unklarheit, wie damit umzugehen ist. Mit dem Erscheinen des neuen Frauenförderplans muss jede Schule ein Teilzeitkonzept vorlegen, aus dem klar hervorgeht, welche Aufgaben teilbar sind und welche nicht. Dieses Konzept wird in der Gesamtkonferenz beschlossen.

So erhöht sich die Chance, dass es nicht auf Verhandlungsgeschick oder Gewohnheit ankommt, wer den günstigeren Stundenplan hat. Viele Schulen sind hier auf dem Weg oder haben bereits ein Konzept entwickelt. Damit können Schulen bei der Gewinnung von Beschäftigten mit kleinen Kindern und/oder pflegebedürftigen nahen Angehörigen ihre Attraktivität steigern.

Ein weiterer wichtiger Punkt sind die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung. Hier ist die Region Friedrichshain-Kreuzberg auf einem guten Weg, doch auch hier sind prozentual weniger Frauen in Führungspositionen als Männer. An den Schulen sind 71,8 Prozent der Lehrkräfte weiblich, die Quote von Frauen bei den Funktionsstellen liegt aber nur bei 65 Prozent. Und 73,3 Prozent des weiteren pädagogischen Personals sind weiblich, hier gibt es einzig die Führungsposition Koordinierende Fachkraft und dort liegt die Quote von Frauen bei 61,9 Prozent.

Die Besetzung der Funktionsstellen verdient also besonderes Augenmerk und die Stärkung der Kolleginnen, die sich auf diese Stellen bewerben, ist deshalb ein weiterer wichtiger Teil meiner Aufgaben.

Sexuelle Belästigung ist im Bereich aller Beschäftigtengruppen in unserer Region ein äußerst seltenes Thema. Gewalt insgesamt kommt aber leider immer wieder vor. Kolleginnen und Kollegen sind verbalen und auch körperlichen Attacken seitens der Schüler- und Elternschaft ausgeliefert. Davon Betroffene brauchen jegliche Unterstützung von Schulleitung, der Schulaufsicht sowie den Beschäftigtenvertretungen.

Der vorliegende Frauenförderplan bietet zahlreiche Möglichkeiten, Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern und zu fordern, aber auch dafür zu sorgen, dass dies unter optimalen Bedingungen erfolgen kann.

Ich bedanke mich an dieser Stelle bei der Referatsleiterin und den Kolleginnen und Kollegen der Schulaufsicht für die aufgeschlossene und zielorientierte Zusammenarbeit, wenn es um Frauenförderung geht.

Ich wünsche mir von allen Verantwortlichen weiterhin viel Engagement bei der Umsetzung des Frauenförderplans und uns allen viel Erfolg!

Tanja Sallach

(Frauenvertreterin der Region Friedrichshain-Kreuzberg)

zurück

Regionale Maßnahmen und Daten



03 Pankow

zurück

- Regionale Maßnahmen
- Bewerbungen und Besetzungen
- Altersstruktur und Beschäftigungsumfang
- Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schulart
- Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten
- Künftige Fluktuation Lehrkräfte
- Künftige Fluktuation weiteres pädagogisches Personal
- Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal
- Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin

Regionale Maßnahmen

Region 03 Pankow

zurück

1. Grundsätze des Führungshandelns
2. Wiedereinstieg in den Beruf
3. Stellenbesetzungsverfahren
4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1. Grundsätze des Führungshandelns

- Um feste Ansprechpartnerinnen aus dem Kolleginnenkreis der Schule für die Frauenvertreterin zu haben, wählt jede Schule analog zum Bundesgleichstellungsgesetz eine Kontaktfrau, welche im Geschäftsverteilungsplan aufgeführt wird (verantwortlich: Schulleitung).

- Die Frauenvertreterin informiert die Kontaktfrauen der Schule über die Maßnahmen des FFPl und deren Umsetzungsmöglichkeiten. Für das jährliche Treffen des Netzwerks der Kontaktfrauen wird ab 12 Uhr Dienstbefreiung gewährt (verantwortlich: Frauenvertreterin).

Zuständigkeit	Schulleitung/ Frauenvertreterin
Termin	Geschäftsverteilungsplan der Schule - jährlich
Bereitstellungsweg	Geschäftsverteilungsplan
Indikatoren	Geschäftsverteilungsplan

2. Wiedereinstieg in den Beruf

- Alle Beschäftigten, die nach längstens 12 Monaten aus der Elternzeit zurückkehren, verbleiben an ihrer Stammschule, sofern sie dies wünschen (verantwortlich: Schulleitung, Schulaufsicht, Beschäftigte).

Zuständigkeit	Schulleitung in Rücksprache mit der Kollegin
Termin	individuell
Bereitstellungsweg	In Rücksprache mit der Schulleitung
Indikatoren	12 Monate Elternzeit

3. Stellenbesetzungsverfahren

- Im Feedbackgespräch werden den nicht ausgewählten Bewerberinnen entsprechend dem dokumentierten Ergebnis Perspektiven der Entwicklung aufgezeigt (verantwortlich: Schulaufsicht).

- Kolleginnen, die ihre Bewerbung für ein Auswahlverfahren zurückziehen, erhalten ein Gesprächsangebot zu Entwicklungsmöglichkeiten oder alternativen Stellenangeboten (verantwortlich: Schulaufsicht).

Zuständigkeit	Schulaufsicht
Termin	Zeitnah zu den Stellenbesetzungsverfahren
Bereitstellungsweg	Telefonisches/ persönliches Gespräch
Indikatoren	Eine Kollegin hat einem Stellenbesetzungsverfahren in Pankow teilgenommen und/ oder ist aus einem solchen zurückgetreten

4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Über Umsetzungen von Beschäftigten mit Kindern wird in einer Runde der Schulaufsicht im Beisein der Frauenvertreterin vorgezogen beraten (Februar des jeweiligen Schuljahres), um familienfreundliche Rahmenbedingungen nach §10(1) LGG für die Kolleginnen und Kollegen zu gewährleisten. Die Kriterien des Fahrwegs und der Teilzeit spielen dabei eine gewichtige Rolle (verantwortlich: Schulaufsicht, Frauenvertreterin).

- Die jeweiligen Grundsatzbeschlüsse des aktuellen Schuljahres zu den Themen Teilzeit und sowie solchen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind der Frauenvertreterin zur Beteiligung vorzulegen (Schulleitung).

- Jährlich wird eine Fortbildung zum Thema „Frauen in Leitung“ angeboten (verantwortlich: Schulaufsicht und Frauenvertreterin).

Zuständigkeit	SchulA/RefL/ Frauenvertreterin (1), SL (2), SchulA und FV (3)
Termin	Februar des Jahres (1), individuell (2), jährlich (3)
Bereitstellungsweg	Gespräche (1), GK-Beschluss (2), Fortbildung (3)
Indikatoren	Gespräche (1), GK-Beschlüsse der Schulen (2), Fortbildung im Fortbildungsverzeichnis der Region (3)

Bewerbungen und Besetzungen - Region Pankow

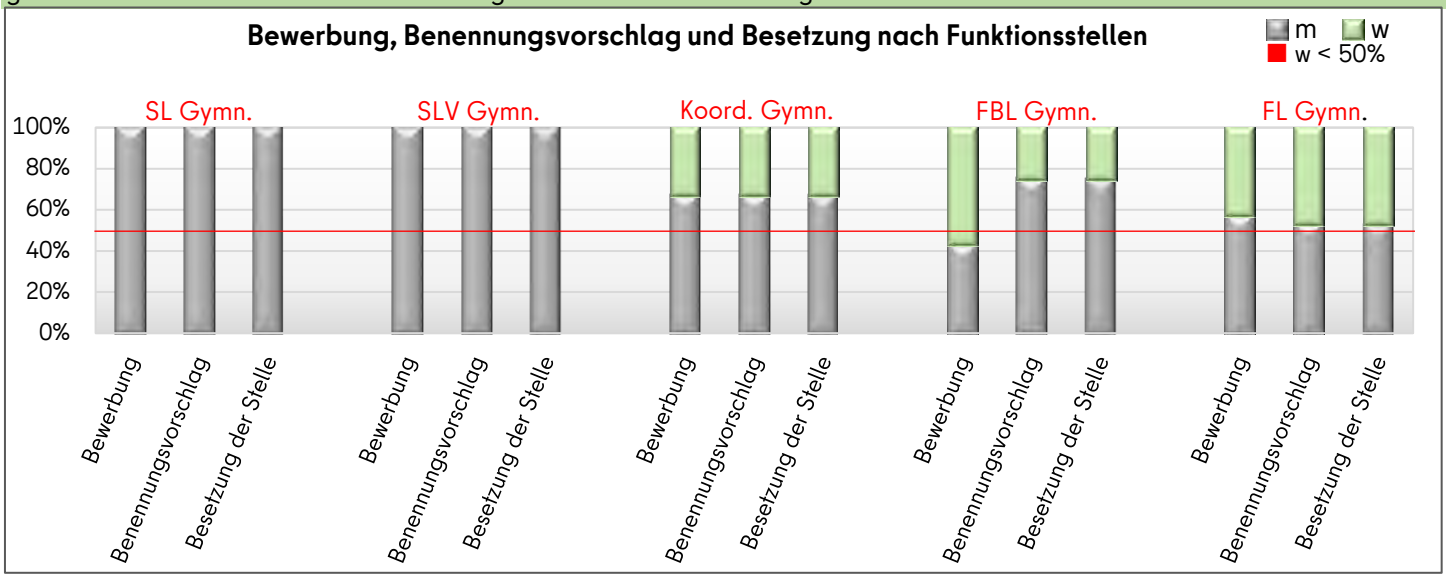
Zahlen und grafische Darstellungen

zurück

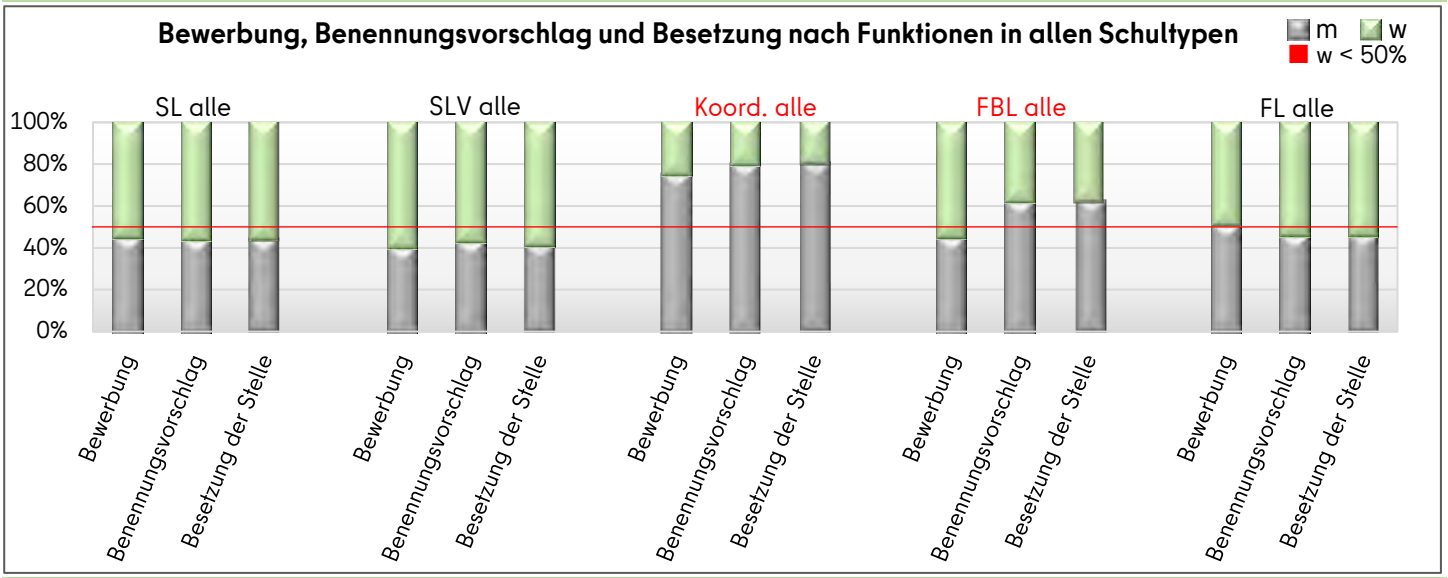
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs-vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	6	9	60	5	8	62	5	8	62	1	2	67
	Stellv. Schulleitung	7	16	70	7	14	67	7	14	67	4	7	64
	Summe	13	25	66	12	22	65	12	22	65	5	9	64
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Schulleitung										1		0
	Stellv. Schulleitung										1	1	50
	Fachleitung												
	Summe	0	0								2	1	33
Integrierte Sekundar- und Gemeinschaftsschule	Schulleitung		2	100		2	100		2	100		1	100
	Stellv. Schulleitung		2	100		2	100		2	100	1		0
	Koordination	2		0	2		0	2		0	2	2	50
	Fachbereichsleitung	2	2	50	2	2	50	2	2	50	4	1	20
	Fachleitung	3	6	67	3	6	67	3	6	67	1	3	75
	Summe	7	12	63	7	12	63	7	12	63	8	7	47
Gymnasium	Schulleitung	3		0	3		0	3		0			
	Stellv. Schulleitung	5		0	5		0	4		0			
	Koordination	4	2	33	2	1	33	2	1	33	1		0
	Fachbereichsleitung	3	4	57	3	1	25	3	1	25	2	1	33
	Fachleitung	17	13	43	10	9	47	10	9	47	4	4	50
	Summe	32	19	37	23	11	32	22	11	33	7	5	42
Alle Schulen	Schulleitung	9	11	55	8	10	56	8	10	56	2	3	60
	Stellv. Schulleitung	12	18	60	12	16	57	11	16	59	6	8	57
	Koordination	6	2	25	4	1	20	4	1	20	3	2	40
	Fachbereichsleitung	5	6	55	5	3	38	5	3	38	6	2	25
	Fachleitung	20	19	49	13	15	54	13	15	54	5	7	58
	Summe	52	56	52	42	45	52	41	45	52	22	22	50

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08

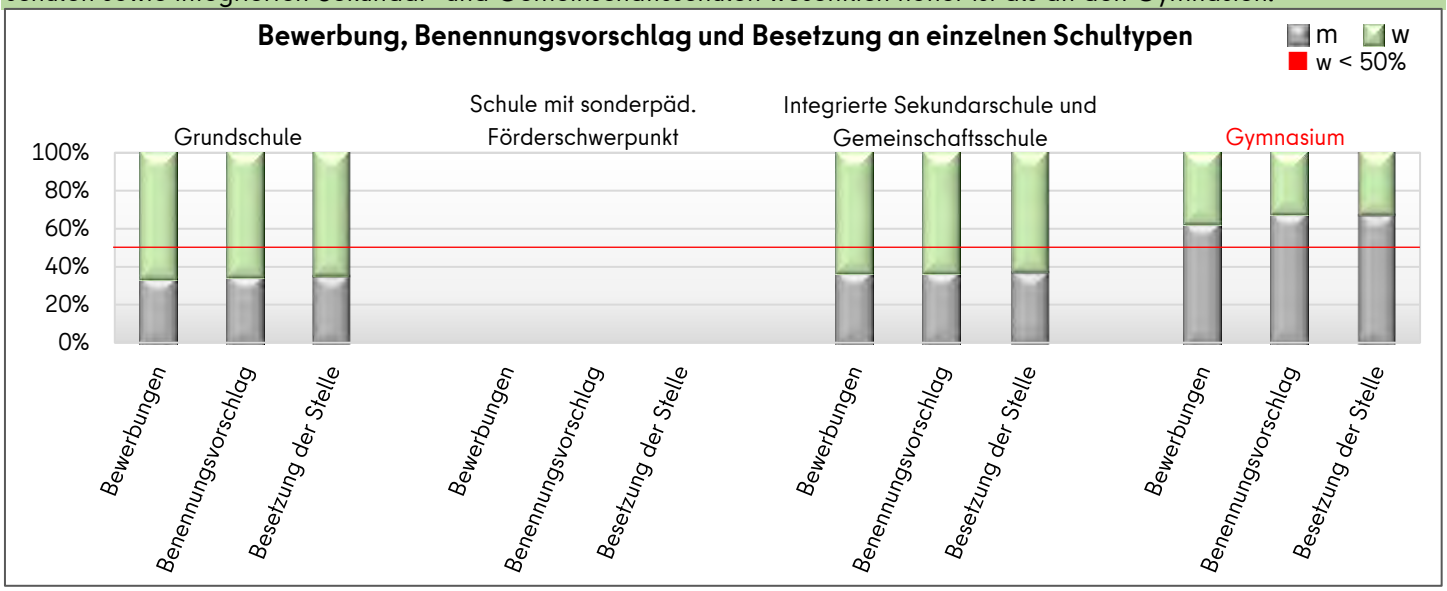
Im aktuellen Erhebungszeitraum wird eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen an Gymnasien sehr deutlich. Weniger als die Hälfte oder sogar keine der sich Bewerbenden sind - mit Ausnahme der Fachbereichsleitungen - weiblich. Dies betrifft die Bewerbungen als auch die Besetzung der Stellen.



Die folgende Abbildung verdeutlicht, dass sich bezogen auf alle Schultypen insgesamt nur bis zu 60% Frauen auf Schulleitungs-, stellvertretende Schulleitungspositionen und FL-Stellen bewerben (weibliche Beschäftigte in Pankow: 72,4 %). Im Bereich Koordination und FBL liegen die Bewerbungen deutlich darunter, zum Teil nur bei 20%.



Betrachtet man die einzelnen Schultypen, so ist zu sehen, dass die Bewerbung von Frauen auf Funktionsstellen an Grundschulen sowie integrierten Sekundar- und Gemeinschaftsschulen wesentlich höher ist als an den Gymnasien.

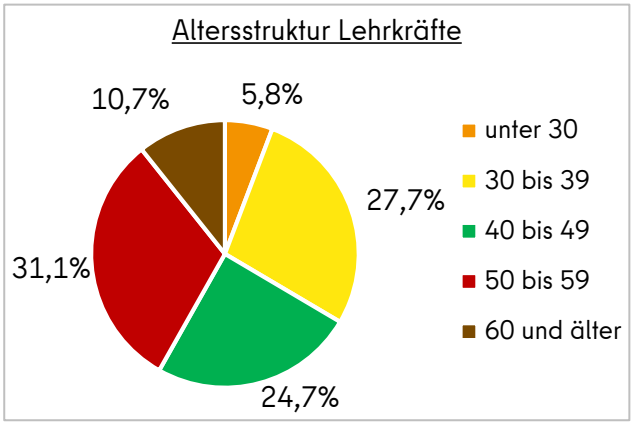


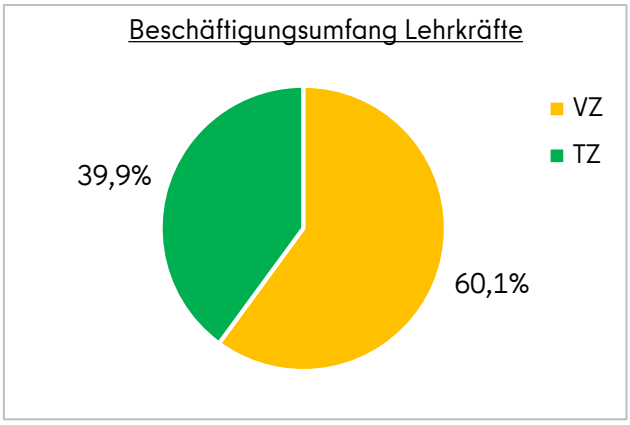
Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte
Region 03 Pankow

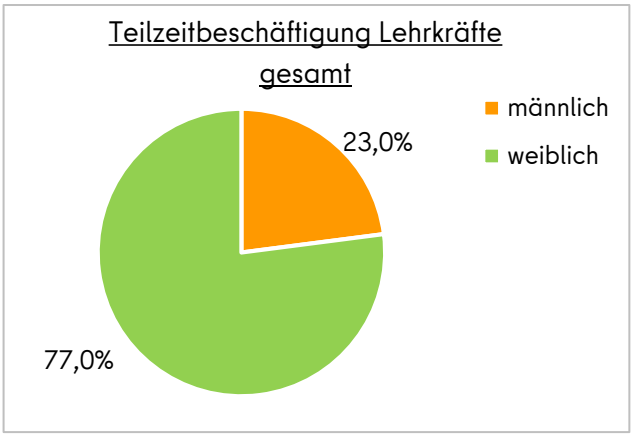
zurück

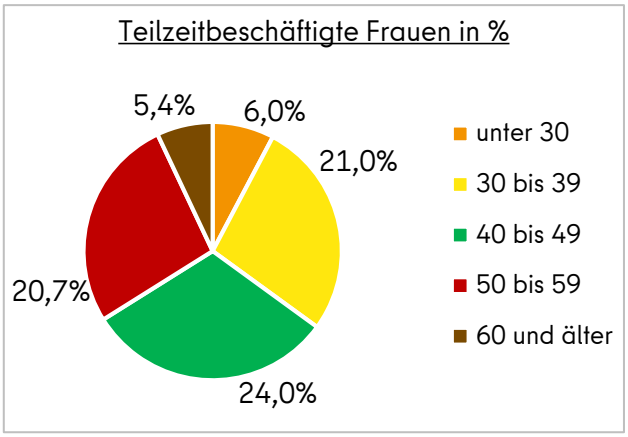
Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	187	139	74,3	113	77	68,1
30 bis 39 Jahre	898	601	66,9	364	272	74,7
40 bis 49 Jahre	800	546	68,3	395	310	78,5
50 bis 59 Jahre	1.008	808	80,2	334	268	80,2
60 Jahre und älter	347	253	72,9	88	70	79,5
Lehrkräfte insgesamt	**3.240**	**2.347**	**72,4**	**1.294**	**997**	**77,0**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF I C 5









Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten
Region 03 Pankow

zurück

Leitungsfunktion	Grundschule			Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	35	23	65,7	5	3	60,0	11	11	100,0
Vertretung	37	25	67,6	6	4	66,7	10	7	70,0
Koordination							14	8	57,1
Fachbereichsleitung							11	5	45,5
Fachleitung							28	20	71,4
Qualitätssicherung							2	0	0,0
Leitung insgesamt	**73**	**49**	**67,1**	**11**	**7**	**63,6**	**76**	**51**	**67,1**
weitere Lehrkräfte	1.482	1.236	83,4	135	105	77,8	640	411	64,2
Lehrkräfte insgesamt	**1.555**	**1.285**	**82,6**	**146**	**112**	**76,7**	**716**	**462**	**64,5**

Leitungsfunktion	Gymnasium			Zweiter Bildungsweg			Insgesamt		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	9	4	44,4				60	41	68,3
Vertretung	7	2	28,6				60	38	63,3
Koordination	15	7	46,7				29	15	51,7
Fachbereichsleitung	35	23	65,7				46	28	60,9
Fachleitung	45	24	53,3				74	45	60,8
Qualitätssicherung	2	1	50,0				4	1	25,0
Leitung insgesamt	**113**	**61**	**54,0**				**273**	**168**	**61,5**
weitere Lehrkräfte	710	427	60,1				2.967	2.179	73,4
Lehrkräfte insgesamt	**823**	**488**	**59,3**				**3.240**	**2.347**	**72,4**

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten
Region 03 Pankow

zurück

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Alle Schularten	Koordinierende Fachkraft	38	31	81,6
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	34	28	82,4
	Erzieherin/Erzieher	604	474	78,5
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	6	6	100,0
	Päd. Unterrichtshilfe	70	56	80,0
	Betreuerin/Betreuer	65	46	70,8
	Weiteres päd. Personal	3	2	66,7
	gesamt	**820**	**643**	**78,4**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Grundschule	Koordinierende Fachkraft	33	27	81,8
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	34	28	82,4
	Erzieherin/Erzieher	568	446	78,5
	Päd. Unterrichtshilfe	7	5	71,4
	Betreuerin/Betreuer	4	3	75,0
	gesamt	**474**	**351**	**74,1**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Schule mit sonder-päd. Förderschwer-punkt	Koordinierende Fachkraft	5	4	80,0
	Erzieherin/Erzieher	30	23	76,7
	Päd. Unterrichtshilfe	63	51	81,0
	Betreuerin/Betreuer	60	43	71,7
	gesamt	**158**	**121**	**76,6**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Integrierte Sekundar-stufe / Gemein-schaftsschule	Erzieherin/Erzieher	5	4	80,0
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	5	5	100,0
	weiteres päd. Personal	2	1	50,0
	gesamt	**12**	**10**	**83,3**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Gymnasium	Erzieherin/Erzieher	1	1	100,0
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	1	1	100,0
	Betreuerin/Betreuer	1	-	-
	weiteres päd. Personal	1	1	100,0
	gesamt	**4**	**3**	**75,0**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: I C

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben Region 03 Pankow

zurück

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	1	2	66,7
	gesamt	1	2	66,7
Gymnasium	Fachbereichsleitung		2	100,0
	Koordination Oberstufe		1	100,0
	gesamt		3	100,0
Alle Schularten	insgesamt	1	5	83,3

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte Region 03 Pankow

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	-	2	100,0
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	-	-	0,0
Gesamt	**Koordinierende Fachkraft**	**0**	**2**	**100,0**

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal

Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang

zurück

Region 03 Pankow

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		ge-samt	w	
		abso-lut	in %		abso-lut	in %
Verwaltungsleitung	45	39	86,7	17	15	88,2
Schulsekretärin/Schulsekretär/Schreibdienst	83	81	97,6	43	41	95,3
Handwerks-/Werkstattmeisterin/Handwerks-/Werkstattmeister	0			0		
Vervielfältigerin/Vervielfältiger	0			0		
gesamt	**128**	**120**	**93,7**	**60**	**56**	**93,3**

Stichtag: 01.01.23, Quelle: 03 I VL

Stellungnahme der Frauenvertreterin der allgemeinbildenden Schulen Pankow

Liebe Kollegin,

im Frauenförderplan werden auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes aktuelle Zahlen zur Gleichstellung im Berliner Schulwesen veröffentlicht und verbindliche Maßnahmen aufgelistet. Letztere sollen weibliche Beschäftigte dabei unterstützen, ohne (strukturelle) Benachteiligungen arbeiten zu können. Der Frauenförderplan gilt für alle Beschäftigtengruppen der SenBJF in der Berliner Schule. Die Maßnahmen zum Thema „Teilzeit" und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf" sind auch für männliche Beschäftigte umzusetzen.

Die (teilweise regional unterschiedlichen) Maßnahmen finden Sie

1. im Fließtext in den grünen Kästchen,
2. genauer aufgeschlüsselt in den Checklisten (per Mausklick) und auch
3. im regionalen Teil am Ende des Frauenförderplans (regionale Maßnahmen für Pankow).

Die Senatsbildungsverwaltung erarbeitet den Frauenförderplan und gibt diesen in regelmäßigen Abständen in aktualisierter Form heraus. Das Leitungspersonal der Berliner Schule ist maßgeblich dafür verantwortlich die Maßnahmen für Sie umzusetzen und aktive Frauenförderung zu betreiben. Um den Frauenförderplan für sich nutzbar zu machen, empfehle ich Ihnen vor allem den Blick in die Checklisten, da diese konkret abbilden, was umgesetzt werden soll. Ich unterstütze Sie gerne bei Fragen oder in Konfliktfällen.

Kurze Zusammenfassung der Zahlen: Wie steht es um die Gleichstellung in Pankow im Bereich der Funktionsstellen bzw. Frauenförderung?

Für einige Berufsgruppen im Bildungswesen gibt es keine Funktionsstellen bzw. Aufstiegsmöglichkeiten. Für den Bereich des Schulsekretariats lässt sich feststellen, dass 97,6% der Schulsekretärinnen und -sekretäre weiblich sind, in der Aufstiegsposition der Verwaltungsleitungen sind noch 86,7 % des Personals weiblich. In Pankow sind 78,5 % der Erzieherinnen und Erzieher weiblich, 81,6 % der koordinierenden Fachkräfte sind Frauen. Hier zeigt sich eine recht gute Repräsentanz von Frauen.

Die Funktionsstellen in Zahlen

Die Schulleitungspositionen der ISS/Gemeinschaftsschulen sind in Pankow zu 100% mit Kolleginnen besetzt. Darüber hinaus kommen wir auch in der Gesamtheit der Führungspositionen auf eine Repräsentanz von Frauen zwischen 50 und 68% (bei 72,4% Frauen unter den Lehrkräften). Das ist in der Tendenz akzeptabel. Weniger gut sind die Zahlen in den mittleren Führungsebenen (FL/FBL/Koordination), vor allem an den Gymnasien. Einen Frauenanteil von weniger als 50% zeigen in Pankow die Funktionsämter: Schulleitung Gymnasien, stellvertretende Schulleitung Gymnasien (28,6 %!), Koordination Gymnasien. An den ISS/Gemeinschaftsschulen sind Frauen im Bereich der Fachbereichsleitungen unterrepräsentiert (45,5 % weibliche Fachbereichsleiterinnen). Für all diese Funktionsämter ist die aktive Frauenförderung durch die Schulleitungen der weiterführenden Pankower Schulen notwendig.

Aktive Frauenförderung von 2020-2022

An den Pankower Schulen ist im Schnitt 72,4% des Personals weiblich, eine Abbildung von 72,4% weiblichen Führungskräften wäre folgerichtig eine gleichgestellte Realität. In vielen Bereichen, insbesondere an den Gymnasien mit den höher dotierten Stellen, bildet sich dies (noch) nicht ab. Die Zahlen der Tabellen „Bewerbungen und Besetzungen – Region Pankow" zeigen uns, dass weibliche Beschäftigte im Bezirk Pankow intensiver gefördert werden müssen. Im Zeitraum von 2020-2022 wurden im Bereich der Grundschule 65% der Funktionsstellen mit Kolleginnen besetzt, im Bereich der Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt gab es in diesem Zeitraum keine Funktionsstellenbesetzungen, im Bereich der ISS/Gemeinschaftsschulen wurden 63% der Funktionsstellen mit weiblichen Beschäftigten besetzt und an den Gymnasien wurden nur 33% der Funktionsstellen mit Kolleginnen besetzt. Insbesondere an den Gymnasien zeigt sich, dass sich deutlich weniger Frauen beworben haben als Männer und auch, dass häufiger männliche Kollegen ausgewählt wurden (Stichwort: „Benennungsvorschlag"). Keine Kollegin hat sich im Zeitraum 1.11.2020-31.10.2022 als Schulleiterin oder stellvertretende Schulleiterin eines Gymnasiums in einem Stellenbesetzungsverfahren gezeigt (es wurden in diesem Zeitraum 5 von 18 vorhanden Stellen besetzt). Für alle Funktionsstellen kommen wir immerhin auf eine Funktionsstellenbesetzung mit 52% Frauen innerhalb des Zeitraumes von 2020-2022. Damit liegt der Frauenanteil zwar über 50%, widerspiegelt aber nicht den Anteil der weiblichen Beschäftigten an den Pankower Schulen.

Ab dem Schuljahr 2024/25 soll es auch an Grundschulen weitere Funktionsstellen geben: eine Fachleitung Mathematik und eine Fachleitung Deutsch. Damit wird die Arbeit, die bisher unbezahlt in Form einer Leitung der Fachkonferenz geleistet wurde, vergütet.

Ich kann Sie daher nur ermuntern: Wenn Sie sich vorstellen können, eine Funktionsstelle zu übernehmen, melden Sie Ihr Interesse bei Ihrer Schulleitung an und lassen Sie sich von den Führungskräften unterstützen. Gerne berate ich Sie dazu, was bei einer Bewerbung/ einem Stellenbesetzungsverfahren zu beachten ist. Es ist durchaus sinnvoll, ein Verfahren bis zur Auswahlentscheidung zu durchlaufen, auch wenn Laufbahnbewerber/-innen einer höheren Laufbahn teilnehmen. Gerne unterstütze ich Sie im Vorfeld.

Ich möchte die Gelegenheit nutzen und den vielen Kolleginnen und Kollegen danken, die die Gleichstellungsarbeit an ihrer Schule und im Austausch mit mir aktiv unterstützt und vorangetrieben haben. Vielen herzlichen Dank möchte ich an die Kontaktfrauen der Schulen richten, die die Informationsweitergabe an alle Kolleginnen und den Rücklauf von Informationen an mich ermöglichen.

Wiebke Senff
Frauenvertreterin Pankow

Johanna Zerbe
stellvertretende Frauenvertreterin
(Elternzeitvertretung für Michelle Ritzmann)

zurück

Regionale Maßnahmen und Daten



04 Charlottenburg-Wilmersdorf

zurück

- Regionale Maßnahmen
- Bewerbungen und Besetzungen
- Altersstruktur und Beschäftigungsumfang
- Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schulart
- Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten
- Künftige Fluktuation Lehrkräfte
- Künftige Fluktuation weiteres pädagogisches Personal
- Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal
- Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin

Regionale Maßnahmen
Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf

zurück

1. Grundsätze des Führungshandelns
2. Einstellungen
3. Fort- und Weiterbildung
4. Stellenausschreibung
5. Auswahlverfahren
6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
   1.1 Arbeitszeitregelungen
   1.2 Teilzeitbeschäftigung
7. Zielvorgaben (regional)

1. Grundsätze des Führungshandelns

- Auf der jährlich stattfindenden Schulleitungssitzung im Rahmen der AV-Dienstliche Beurteilungen wird auf die Statistik der DBs hingewiesen. In begründeten Fällen der Abweichung vom Gleichheitsgrundsatz von DBs führt die Schulaufsicht unterstützende Gespräche mit der jeweiligen Schulleitung.

- Auf den regelmäßigen sechs- bis achtwöchigen Sitzungen der Dienstelle mit der Frauenvertreterin erfolgt der Austausch über alle aufgelisteten Aspekte.

- Schulleiterinnen und Schulleiter an weiterführenden Schulen erörtern einmal im Schuljahr mit den Funktionsstelleninhaberinnen und -inhabern ihrer Schule die Aufgaben der Führungskräfte, die sich aus dem Frauenförderplan und dem Berliner Landesgleichstellungsgesetz ergeben. Die Schulleiterinnen und Schulleiter machen dabei transparent, wie sie jeweils das aktive Fördern der Gleichstellung als Leistungskriterium in der Dienstlichen Beurteilung bewerten gemäß AVen zu § 3 LGG. Sie weisen auf die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf („Vorgesetztenverhalten soll darauf ausgerichtet sein, den Beschäftigten familienfreundliche Rahmenbedingungen zu ermöglichen“ §10 (1) LGG) hin.

- Einmal im Schuljahr informiert die zuständige Fachaufsicht die koordinierenden Erzieherinnen und Erzieher zu der Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemäß § 10 (1) LGG und Frauenförderplan sowie zu der Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung bei der Dienstplangestaltung und der mittelbaren pädagogischen Arbeit.

Zuständigkeit	Referatsleiterin, Schulaufsicht, Schulleitung, Fachaufsicht
Termin	einmal im Schuljahr
Indikatoren	Abfrage der Referatsleiterin/Schulaufsicht

2. Einstellungen

- Schulaufsicht und Schulleitung bemühen sich aktiv Einsatzort- und Umsetzungswünsche von Beschäftigten zu realisieren. Auf Wunsch der Beschäftigten wird die Frauenvertreterin zu entsprechenden Gesprächen herangezogen.

- Fragen zu Teilzeitwünschen vor oder während eines Einstellungsgespräches sind unzulässig. Erst beim Beschluss eines Einstellungsangebotes kann der gewünschte Stundenumfang erfragt werden.

Zuständigkeit	Schulaufsicht
Termin	bei Bearbeitung der Umsetzungsanträge im Juni/Juli und Januar/Februar eines jeden Jahres
Bereitstellungsweg	Umsetzungsanträge
Indikatoren	schwer messbar, da Einzelfallentscheidungen

3. Fort- und Weiterbildung

- Für den Oberschulbereich wird weiterhin die Fortbildungsreihe „Bewerberinnenseminar für Lehrerinnen, die am beruflichen Aufstieg interessiert sind“ angeboten. Ergänzt wird die Reihe durch „Netzwerktreffen – für Lehrerinnen in Funktionsstellen“. An Leitungsstellen interessierte Frauen werden durch Schulaufsicht, Schulleitung und Frauenvertreterin auf diese Fortbildung aufmerksam gemacht.

Zuständigkeit	Schulaufsicht, Schulleitung
Termin	jeweils zweimal pro Schuljahr
Bereitstellungsweg	Information durch Schulaufsicht, Frauenvertreterin und regionale Fortbildung
Indikatoren	weiterhin hohe Anmeldezahlen

4. Stellenausschreibung

- Karriereföndernde Stellenausschreibungen werden den Berufsgruppen des weiteren pädagogischen Personals und des nichtpädagogischen Personals direkt durch die Schulleitung übergeben.

Zuständigkeit	Schulleitung
Termin	laufend bei Ausschreibung
Bereitstellungsweg	Aushang oder per Dienstmail an Kolleg*innen
Indikatoren	Anzahl der Bewerbenden

5. Auswahlverfahren

- In den Einladungen zu Bewerbungsgesprächen für Leitungsstellen wird auf die Notwendigkeit einer geschlechtergerechten Sprache hingewiesen.

Zuständigkeit	Schulaufsicht, Schulleitung
Termin	laufend bei Bewerbungsverfahren
Bereitstellungsweg	Notwendigkeit der geschlechtergerechten Sprache wird in der Einladung zum Bewerbungsgespräch formuliert
Indikatoren	durchgehende Anwendung geschlechtergerechter Sprache im Verfahren

6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

6.1 Arbeitszeitregelungen

- Bei Abweichungen von familiär begründeten Einsatzerfordernissen sucht die Schulleitung bzw. die koordinierende Erzieherin mit den Betroffenen **vor** einer abschließenden Entscheidung das Gespräch. Dies soll zeitlich so terminiert sein, dass noch die Möglichkeit einer Einigung besteht. Die Frauenvertreterin ist im Bedarfsfall hinzuzuziehen.

Zuständigkeit	Schulleitung und koordinierende*r Erzieher*in
Termin	in der Regel zum Ende des laufenden Schuljahres mit Planung für das folgende Schuljahr
Bereitstellungsweg	Abfrage, eigener Bedarf der/des Beschäftigten
Indikatoren	schwer messbar, da Einzelfallentscheidungen

6.2 Teilzeitbeschäftigung

- Auf der Basis der Gesamtkonferenzbeschlüsse sind die dort formulierten Maßnahmen anzuwenden. Die Beschlüsse sind für das jeweils laufende Schuljahr anzupassen.

Zuständigkeit	Schulleitung und Schulaufsicht
Termin	in der Regel in der letzten Gesamtkonferenz des laufenden Schuljahres für das nächste Schuljahr
Bereitstellungsweg	Beschluss der Gesamtkonferenz
Indikatoren	Beschlüsse werden jährlich evaluiert und erneut in der Gesamtkonferenz

7. Zielvorgaben (regional)

Schulart	Funktionsstelle	Stand 01.11.2023	Ziel 31.10.2025
Gymnasium	stellv. Schulleiterin/Schulleiter	22,2%	36%
	Fachbereichsleiterin/Fachbereichsleiter	43,7%	50%
ISS	stellv. Schulleiterin/Schulleiter	42,9%	50%
	Fachbereichsleiterin/Fachbereichsleiter	47,7%	50%

Bewerbungen und Besetzungen - Region Charlottenburg-Wilmersdorf

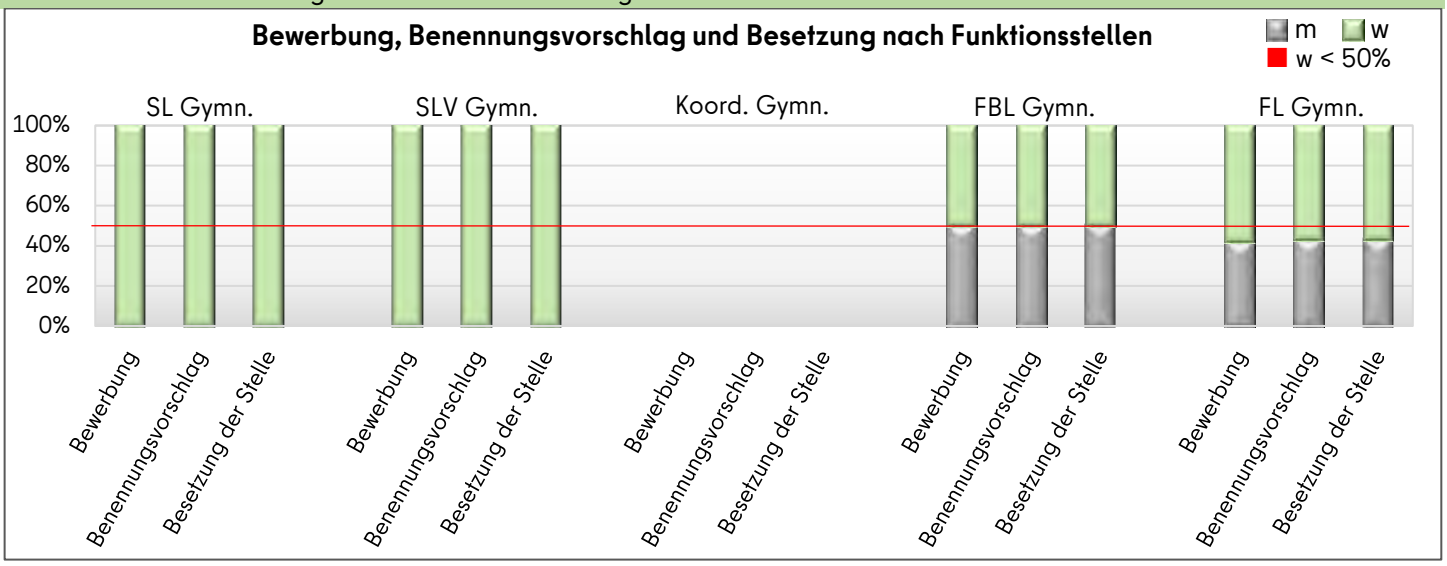
Zahlen und grafische Darstellungen

zurück

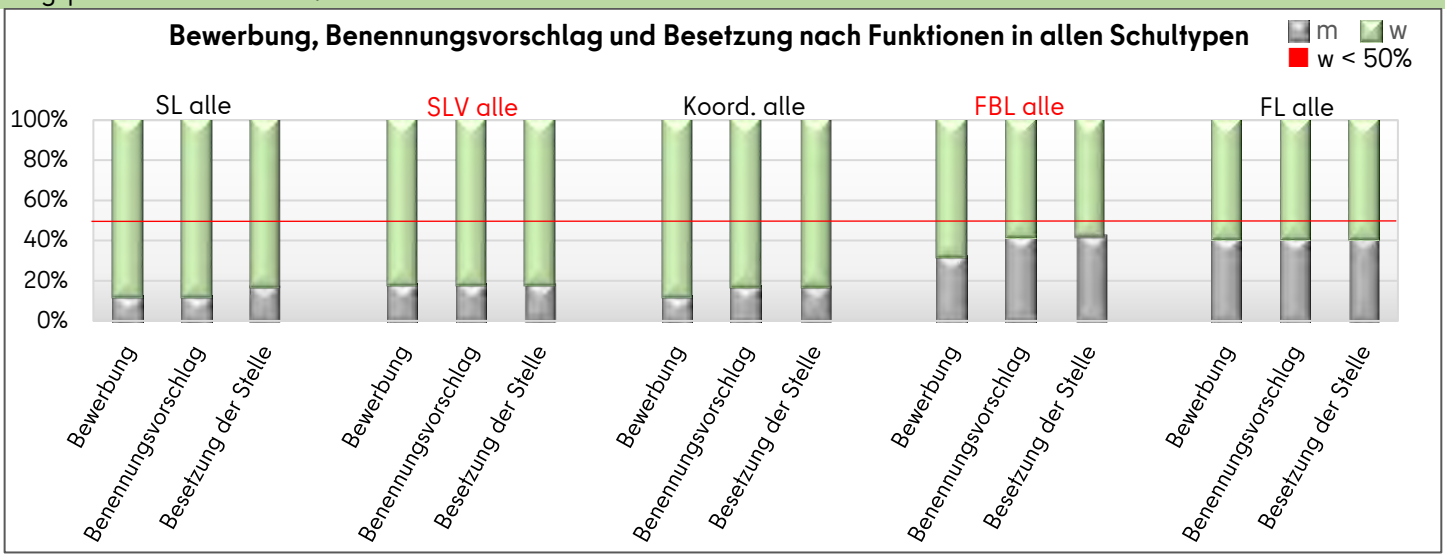
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs-vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	1	2	67	1	2	67	1	2	67	1	3	75
	Stellv. Schulleitung	1	7	88	1	7	88	1	7	88		1	100
	Summe	2	9	82	2	9	82	2	9	82	1	4	80
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Schulleitung		1	100		1	100		1	100		1	100
	Stellv. Schulleitung											1	100
	Fachleitung												
	Summe	0	1	100	0	1	100	0	1	100	0	2	100
Integrierte Sekundar- und Gemeinschaftsschule	Schulleitung		2	100		2	100		1	100		1	100
	Stellv. Schulleitung	1	1	50	1	1	50	1	1	50		1	100
	Koordination		7	100		5	100		5	100		2	100
	Fachbereichsleitung	5	12	71	4	6	60	4	6	60		1	100
	Fachleitung	5	8	62	5	8	62	5	8	62	1	3	75
	Summe	11	30	73	10	22	69	10	21	68	1	8	89
Gymnasium	Schulleitung		2	100		2	100		1	100	1	1	50
	Stellv. Schulleitung		1	100		1	100		1	100	2	2	50
	Koordination										1	2	67
	Fachbereichsleitung	1	1	50	1	1	50	1	1	50		3	100
	Fachleitung	11	15	58	6	8	57	6	8	57	5	6	55
	Summe	12	19	61	7	12	63	7	11	61	9	14	61
2.Bildungsweg	Schulleitung												
	Stellv. Schulleitung												
	Koordination	1		0	1		0	1		0			
	Fachbereichsleitung												
	Fachleitung	1	1	50	1	1	50	1	1	50		1	100
	Summe	2	1	33	2	1	33	2	1	33	0	1	100
Alle Schulen	Schulleitung	1	7	88	1	7	88	1	5	83	2	6	75
	Stellv. Schulleitung	2	9	82	2	9	82	2	9	82	2	5	71
	Koordination	1	7	88	1	5	83	1	5	83	1	4	80
	Fachbereichsleitung	6	13	68	5	7	58	5	7	58	0	4	100
	Fachleitung	17	24	59	12	17	59	12	17	59	6	10	63
	Summe	27	60	69	21	45	68	21	43	67	11	29	73

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08

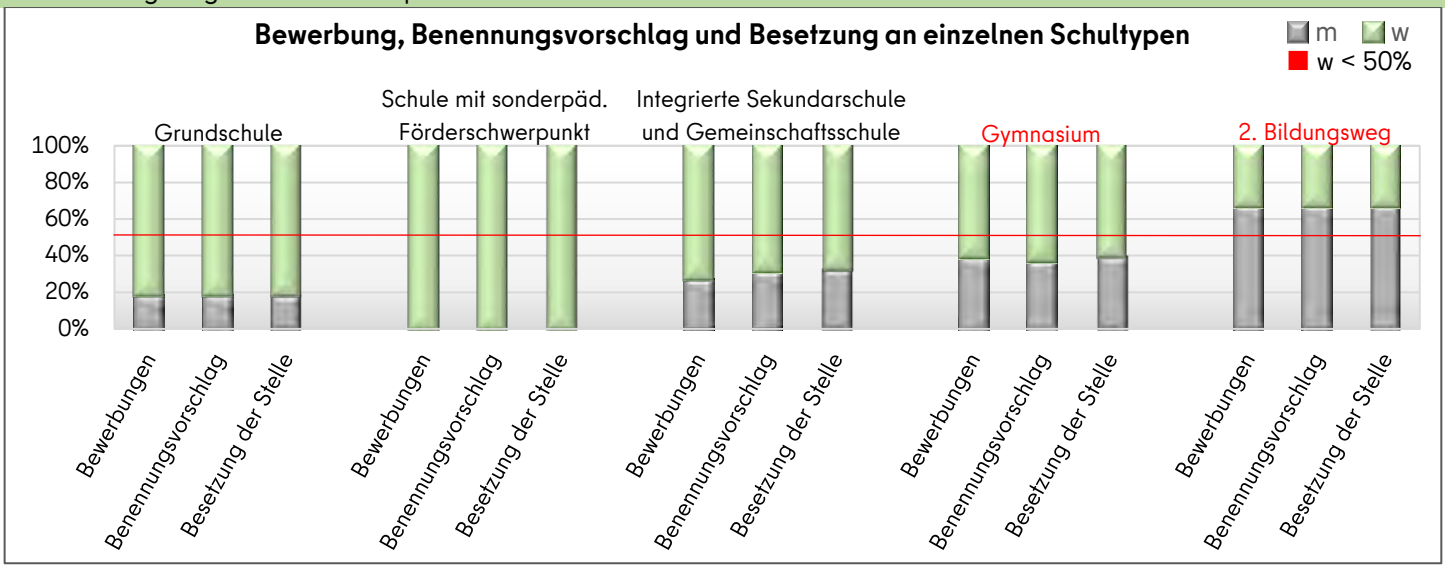
Im aktuellen Erhebungszeitraum ist keine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen an Gymnasien erkennbar. Sogar 100% der sich Bewerbenden auf die Positionen der Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitungen sind weiblich. Dies betrifft die Bewerbungen als auch die Besetzung der Stellen.



Die folgende Abbildung verdeutlicht, dass sich bezogen auf alle Schultypen insgesamt deutlich mehr Frauen auf alle Leitungspositionen 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. Lediglich im 2. Bildungsweg ist eine Unterrepräsentanz von Frauen erkennbar.

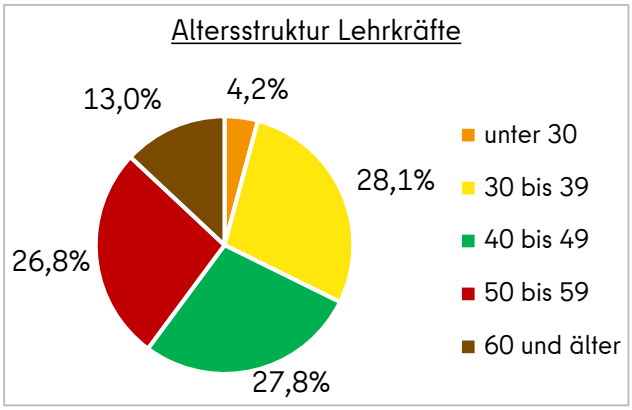


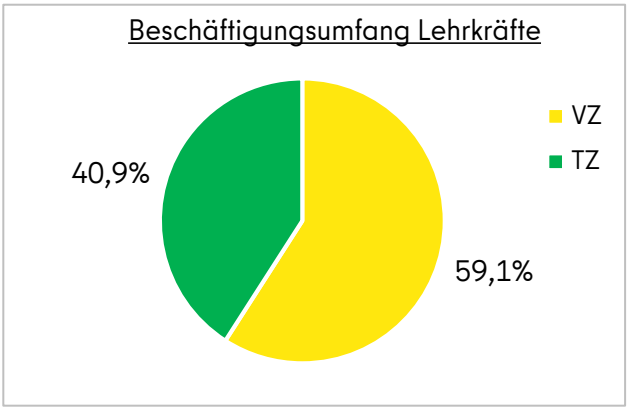
Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte
Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf

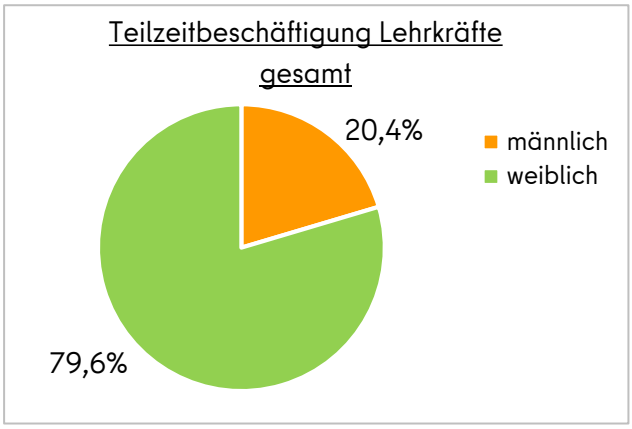
zurück

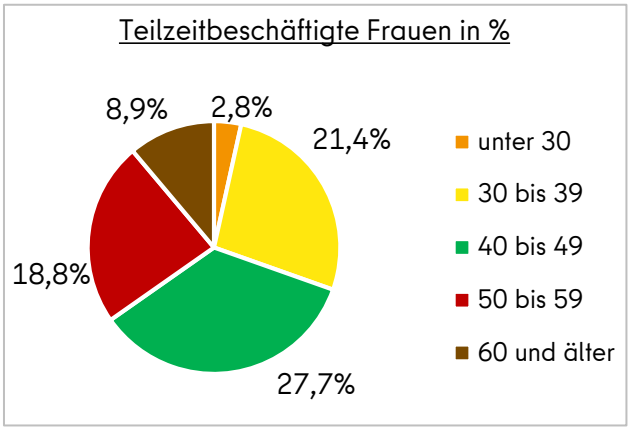
Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	107	86	80,4	37	29	78,4
30 bis 39 Jahre	721	516	71,6	292	225	77,1
40 bis 49 Jahre	714	515	72,1	361	291	80,6
50 bis 59 Jahre	688	493	71,7	243	197	81,1
60 Jahre und älter	334	240	71,9	116	93	80,2
Lehrkräfte insgesamt	**2.564**	**1.850**	**72,2**	**1.049**	**835**	**79,6**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF I C 5









Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten
Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf

zurück

Leitungsfunktion	Grundschule			Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Integrierte Sekundar-schule/ Gemeinschafts-schule		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	21	16	76,2	4	3	75,0	7	6	85,7
Vertretung	19	13	68,4	5	4	80,0	4	2	50,0
Koordination							13	11	84,6
Fachbereichsleitung							17	9	52,9
Fachleitung				1	1	100,0	25	19	76,0
Qualitätssicherung							1	1	100,0
Leitung insgesamt	**40**	**29**	**72,5**	**10**	**8**	**80,0**	**67**	**48**	**71,6**
weitere Lehrkräfte	925	781	84,4	268	226	84,3	478	295	61,7
Lehrkräfte insgesamt	**965**	**810**	**83,9**	**278**	**234**	**84,2**	**545**	**343**	**62,9**

Leitungsfunktion	Gymnasium			Zweiter Bildungsweg			Insgesamt		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	9	4	44,4	2	2	100,0	43	31	72,1
Vertretung	9	2	22,2	1	1	100,0	38	22	57,9
Koordination	14	7	50,0	1	-	0,0	28	18	64,3
Fachbereichsleitung	29	11	37,9	3	2	66,7	49	22	44,9
Fachleitung	51	27	52,9	6	4	66,7	83	51	61,4
Qualitätssicherung	1	1	100,0				2	2	100,0
Leitung insgesamt	**113**	**52**	**46,0**	**13**	**9**	**69,2**	**243**	**146**	**60,1**
weitere Lehrkräfte	626	385	61,5	24	17	70,8	2.321	1.704	73,4
Lehrkräfte insgesamt	**739**	**437**	**59,1**	**37**	**26**	**70,3**	**2.564**	**1.850**	**72,2**

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten
Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf

zurück

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Alle Schularten	Koordinierende Fachkraft	13	12	92,3
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	13	13	100,0
	Erzieherin/Erzieher	267	197	73,8
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	1	1	100,0
	Päd. Unterrichtshilfe	65	49	75,4
	Betreuerin/Betreuer	58	38	65,5
	gesamt	**417**	**310**	**74,3**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Grundschule	Koordinierende Fachkraft	12	11	91,7
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	13	13	100,0
	Erzieherin/Erzieher	248	184	74,2
	Päd. Unterrichtshilfe	2	2	100,0
	Betreuerin/Betreuer	2	2	100,0
	gesamt	**277**	**212**	**76,5**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Schule mit sonder-päd. Förderschwer-punkt	Koordinierende Fachkraft	1	1	100,0
	Erzieherin/Erzieher	6	2	33,3
	Päd. Unterrichtshilfe	63	47	74,6
	Betreuerin/Betreuer	56	36	64,3
	gesamt	**126**	**86**	**68,3**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Integrierte Sekundar-stufe / Gemein-schaftsschule	Erzieherin/Erzieher	13	11	84,6
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	1	1	100,0
	gesamt	**14**	**12**	**85,7**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: I C

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf

zurück

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule	Schulleitung		1	100,0
	Stellvertretende Schulleitung		1	100,0
	gesamt		2	100,0
Gymnasium	Fachbereichsleitung	1	1	50,0
	Fachleitung	1		0,0
	Koordination Oberstufe	1		0,0
	gesamt	3	1	25,0
Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule	Schulleitung		1	100,0
	gesamt		1	100,0
Alle Schularten	insgesamt	3	3	50,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	1	0	0,0
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	-	-	
Gesamt	**Koordinierende Fachkraft**	**1**	**0**	**0,0**

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal

Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang

zurück

Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %
Verwaltungsleitung	33	29	87,9	16	16	100,0
Schulsekretärin/Schulsekretär/Schreibdienst	68	68	100,0	35	35	100,0
Handwerks-/Werkstattmeisterin/ Handwerks- /Werkstattmeister	1		0,0			
Vervielfältigerin/Vervielfältiger	2	2	100,0			
gesamt	**104**	**99**	**95,2**	**51**	**51**	**100,0**

Stichtag: 01.01.23, Quelle: 04 I Vw 1.2

Der Frauenförderplan 2022-2024:
Stellungnahme Ihrer regionalen Frauenvertreterin zu den regionalen Maßnahmen und Daten

Liebe Kolleginnen,

im neuen Layout sowie veränderter, zeitgemäßer Textorganisation liegt Ihnen nun der Frauenförderplan 2022-2024 vor. Die digitale Veröffentlichung mit den Verlinkungen zu den Tabellen soll die **Lesbarkeit** und den **Zugang** erleichtern, damit viele **Kolleginnen**[2] sich schnell durch den Frauenförderplan informieren können. Er findet Anwendung für alle weiblichen Dienstkräfte an Schule sowie für Beschäftigte mit Familienverantwortung. Rechtlich verankert ist er als Aufgabe der Behörde in **§ 4 des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes**.

Der Frauenförderplan enthält **berlinweite und regionale Maßnahmen** unter anderem zur **Frauenförderung,** zur **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** sowie zur **Teilzeitbeschäftigung**. Diese Maßnahmen sind erfahrungsgemäß sehr wichtig für die **Gestaltung der Dienst -und Einsatzpläne**. Es gibt eine neue, regionale Maßnahme für die **Erzieher*innen.[3] Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Erzieher*innen wird in den Blick genommen sowie die Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung bei der mittelbaren pädagogischen Arbeit.**

Der Frauenförderplan stellt eine wichtige Informationsquelle dazu dar, wie das **Geschlechterverhältnis** ist bei den **Funktionsstellen** innerhalb unserer Region Charlottenburg-Wilmersdorf und im berlinweiten Vergleich. Es sind seit der letzten Erhebung weniger Funktionsstellen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen an den weiterführenden Schulen in Charlottenburg-Wilmersdorf festzustellen. Das **Männerlimit** dieser zahlenmäßig deutlich kleineren Beschäftigtengruppe ist noch **bei Schulleitungen an Gymnasien, bei stellvertretenden Schulleitungen Gymnasien, bei Fachbereichsleitungen Gymnasien und bei stellvertretenden Schulleitungen Sekundarschulen überschritten**.

Für unsere Region Charlottenburg-Wilmersdorf hat die Dienststellenleiterin eine weitere regionale Maßnahme neu aufgenommen. Zielgruppe sind die Funktionsstelleninhaber*innen. Diese sind explizit zur **Frauenförderung und zur Ermöglichung familienfreundlicher Rahmenbedingungen** aufgefordert. **Frauenförderung ist ein Leistungskriterium** für die **Dienstliche Beurteilung von Funktionsstelleninhaber*innen.**[4]

---

[2] Der Frauenförderplan bezieht sich in Fragen der Vereinbarkeit geschlechtsunspezifisch auf „Beschäftigte“ analog zu § 10 (1) Berliner Landesgleichstellungsgesetz.

[3] ***Einmal im Schuljahr informiert die zuständige Fachaufsicht die koordinierenden Erzieherinnen und Erzieher zu der Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemäß § 10 (1) LGG und Frauenförderplan sowie zu der Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung bei der Dienstplangestaltung und der mittelbaren pädagogischen Arbeit.*** In: 1.Grundsätze des Führungshandelns.

[4] ***Schulleiterinnen und Schulleiter an weiterführenden Schulen erörtern einmal im Schuljahr mit den Funktionsstelleninhaberinnen und -inhabern ihrer Schule die Aufgaben der Führungskräfte, die sich aus dem Frauenförderplan und dem Landesgleichstellungsgesetz ergeben. Die Schulleiterinnen und Schulleiter machen dabei transparent, wie sie jeweils das aktive Fördern der Gleichstellung als Leistungskriterium in der dienstlichen Beurteilung bewerten gemäß AVen zu § 3 LGG. Sie weisen auf die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf („Vorgesetztenverhalten soll darauf ausgerichtet sein, den Beschäftigten familienfreundliche Rahmenbedingungen zu ermöglichen“ §10 (1) LGG) hin.*** In: 1.Grundsätze des Führungshandelns.

Kritisch merke ich an, dass der Frauenförderplan mit fast einem halben Jahr Verspätung veröffentlicht werden soll. Die vorangehende Version ist zum 31.07.2023 ausgelaufen. Die zugrundeliegende Datenerhebung des zu veröffentlichenden Frauenförderplans bezieht sich auf den Stichtag 1.11.2022.

Mein zweiter Kritikpunkt ist die fehlende Belastbarkeit der Daten der Bestandsaufnahme und der regionalen Tabellen.[5] Meine Einwände zu den abgebildeten Zahlen habe ich der Dienststellenleiterin schriftlich mitgeteilt. Wie die Behörde mit meinen Einwänden umgehen wird, ist unklar.

Schließlich sehe ich es sehr kritisch, dass die **Dienstlichen Beurteilungen** regional nicht mehr differenziert nach Schultyp, Anlass- und Regelbeurteilungen, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung abgebildet werden. Benachteiligungen in diesen Bereichen können so nicht mehr aufgezeigt werden. Ich hoffe, der neue Frauenförderplan stellt für Sie ein gutes Instrument dar, gegebenenfalls den beruflichen Aufstieg zu gestalten, Familie und Beruf zu vereinbaren und Benachteiligungen entgegenzuwirken. Gerne setze ich mich für Ihre Belange ein!

Sabine Pregizer, Dezember 2023



[5] Schon im Frühjahr 23 teilte ich der Referatsleiterin mit, dass die Datenbasis für unseren regionalen Durchschnitt bei den Dienstlichen Beurteilungen anhand der mir vorgelegten Tabellen dazu nicht stimmt. Zu den regionalen Daten habe ich eine differenzierte Stellungnahme verfasst.

Regionale Maßnahmen und Daten



05 Spandau

zurück

- Regionale Maßnahmen
- Bewerbungen und Besetzungen
- Altersstruktur und Beschäftigungsumfang
- Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schulart
- Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten
- Künftige Fluktuation Lehrkräfte
- Künftige Fluktuation weiteres pädagogisches Personal
- Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal
- Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin

Regionale Maßnahmen
Region 05 Spandau

zurück

Auch für die Schulen in Spandau bleibt es weiterhin vorrangiges Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen weiter abzubauen. So sind an den Schulen 70,9 Prozent der Lehrkräfte weiblich, die Quote von Frauen bei den Funktionsstellen liegt aber nur bei 61,5 Prozent.

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 implementiert 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.

1. Kontaktfrauen in Spandau
2. Grundsätze des Führungshandelns
3. Fort- und Weiterbildung
4. Stellenausschreibung
5. Auswahlverfahren
6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
7. Gesundheitsförderung

1. Kontaktfrauen in Spandau

- An den Schulen soll eine Kontaktperson benannt werden, die die Information und den Austausch bezüglich der Themenbereiche des Frauenförderplans koordiniert, z.B. die aktuellen Regelungen bezüglich der Gefährdungsbeurteilungen für Schwangere.

Zuständigkeit	Schulleitung, Frauenvertreterin
Termin	jährlich
Bereitstellungsweg	GVPl
Indikatoren	Mindestens 2/3 der Schulen haben eine Kontaktperson benannt.

2. Grundsätze des Führungshandelns

- Die Ziele und Maßnahmen des FFPl werden auf Dienstbesprechungen mit den Schulleiterinnen und Schulleiter, möglichst zusammen mit der Frauenvertreterin, in den Gesamt- und Schulkonferenzen der Schulen und in der Frauen- und Personalversammlung thematisiert.

- Im Ausschuss für Personalmanagement werden die Maßnahmen zur Zielerreichung regelmäßig besprochen.

Zuständigkeit	Schulaufsicht
Termin	jährlich
Bereitstellungsweg	Protokolle
Indikatoren	Auf den Einladungen der jeweiligen Gremien Taucht der FFPl als TOP auf.

3. Fort- und Weiterbildung

- Die regionale Fortbildung führt weiterhin spezielle Fortbildungsangebote für Frauen in Führungspositionen in Spandau durch. Bei der Einrichtung von Arbeitsgruppen wird auf eine repräsentative Besetzung geachtet.

Zuständigkeit	Schulaufsicht
Termin	jährlich
Bereitstellungsweg	Fortbildungsangebot
Indikatoren	Regelmäßig werden Fortbildungen angeboten.

4. Stellenausschreibung

- Vor der Vergabe von „Funktionen“ (nach VV Zuordnung) und Leitungsfunktionen im Bereich der eFöB werden Frauen gezielt angesprochen und für die Übernahme von besonderen Aufgaben motiviert.

Zuständigkeit	Schulleitung
Termin	aktuell nach Ausschreibung
Bereitstellungsweg	persönliche Ansprache
Indikatoren	Halbjährlich werden auf den Jour fixe der Schul- und Fachaufsicht die Namen der für Funktionsstellen infrage kommenden Frauen ausgetauscht.

5. Auswahlverfahren

- Im Rahmen der Besetzungsverfahren für Funktionsstellen ist allen Bewerberinnen und Bewerbern ein Feedbackgespräch anzubieten.

- Bewerberinnen, die für eine Funktionsstelle, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, nicht ausgewählt wurden, aber ein deutliches Potenzial für die Übernahme einer Funktionsstelle nachgewiesen haben, wird von der verantwortlichen Schulaufsicht ein Beratungsgespräch angeboten.

Zuständigkeit	Schulaufsicht
Termin	passgenau
Bereitstellungsweg	persönliches Gespräch
Indikatoren	Feedback- und Beratungsgespräche finden zuverlässig statt.

6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Bei der Wiedereingliederung nach Elternzeit wird angestrebt, dass die Einsatzwünsche der betroffenen Lehrkräfte Berücksichtigung finden, soweit das schulorganisatorisch möglich ist.

Zuständigkeit	Schulaufsicht, Schulleitung
Termin	individuell
Bereitstellungsweg	persönliches Gespräch
Indikatoren	Vor Ende der Elternzeit werden die entsprechenden Lehrkräfte nach ihren Einsatzwünschen gefragt.

7. Gesundheitsförderung

- Die Gesundheitsförderung der Beschäftigten wird zum Inhalt schulischer Gesundheitstage, der Geschäftsverteilungspläne („Funktion“ gem. VV Zuordnung). der Schulprogramme und der regionalen Fortbildung.

Zuständigkeit	Schulaufsicht
Termin	regionaler Gesundheitstag
Bereitstellungsweg	Veröffentlichung
Indikatoren	Jährlich erfolgt eine Bilanz der getroffenen Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsförderung.

Bewerbungen und Besetzungen - Region Spandau

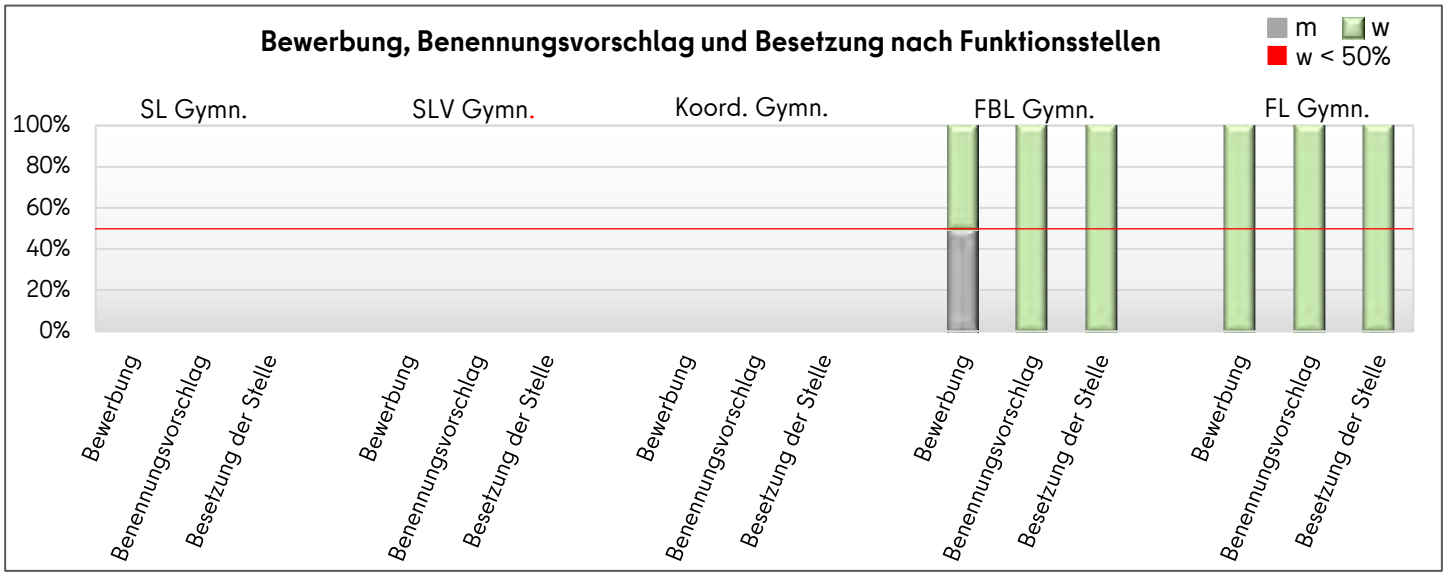
Zahlen und grafische Darstellungen

zurück

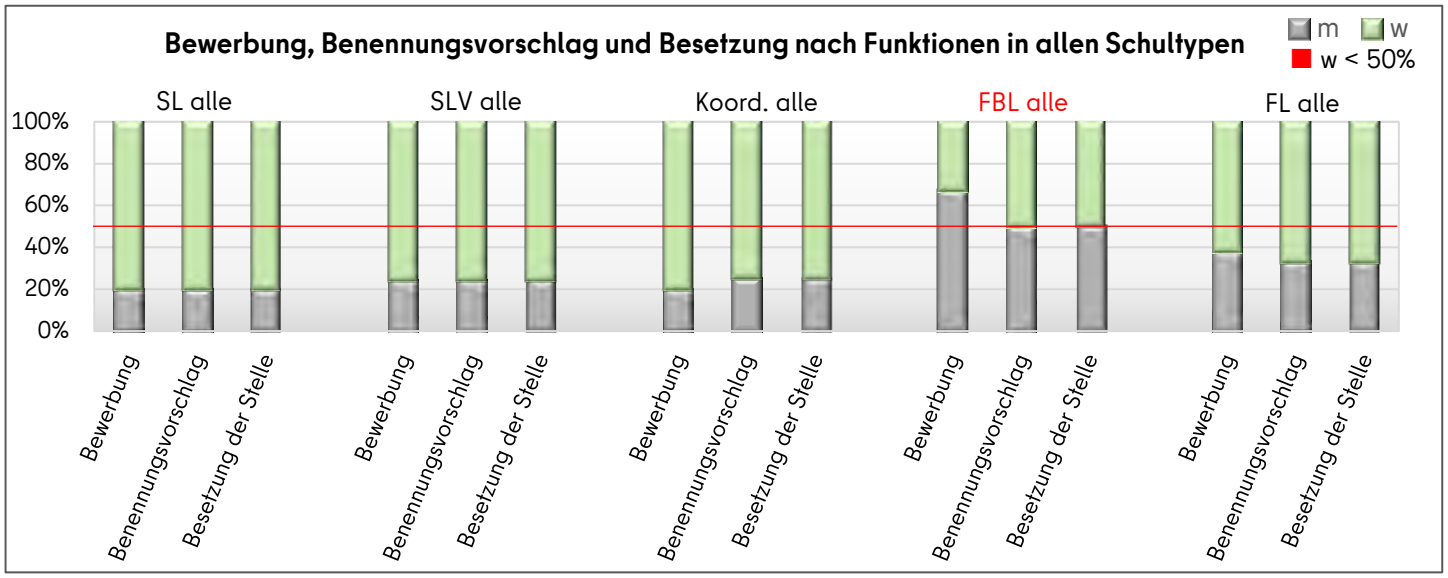
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs-vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	1	3	75	1	3	75	1	3	75	3	3	50
	Stellv. Schulleitung	3	8	73	3	8	73	3	8	73	2	7	78
	Summe	4	11	73	4	11	73	4	11	73	5	10	67
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Schulleitung												
	Stellv. Schulleitung	1	3	75	1	3	75	1	3	75		1	100
	Fachleitung												
	Summe	1	3	75	1	3	75	1	3	75	0	1	100
Integrierte Sekundar- und Gemeinschaftsschule	Schulleitung		1	100		1	100		1	100	2		0
	Stellv. Schulleitung		2	100		2	100		2	100	1	3	75
	Koordination	1	4	80	1	3	75	1	3	75	2	1	33
	Fachbereichsleitung	1		0	1		0	1		0	2	2	50
	Fachleitung	5	7	58	3	5	63	3	5	63	12	9	43
	Summe	7	14	67	5	11	69	5	11	69	19	15	44
Gymnasium	Schulleitung												
	Stellv. Schulleitung											1	100
	Koordination												
	Fachbereichsleitung	1	1	50		1	100		1	100	4		0
	Fachleitung		1	100		1	100		1	100	3	5	63
	Summe	1	2	67	0	2	100	0	2	100	7	6	46
Alle Schulen	Schulleitung	1	4	80	1	4	80	1	4	80	5	3	38
	Stellv. Schulleitung	4	13	76	4	13	76	4	13	76	3	12	80
	Koordination	1	4	80	1	3	75	1	3	75	2	1	33
	Fachbereichsleitung	2	1	33	1	1	50	1	1	50	6	2	25
	Fachleitung	5	8	62	3	6	67	3	6	67	15	14	48
	Summe	13	30	70	10	27	73	10	27	73	31	32	51

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08

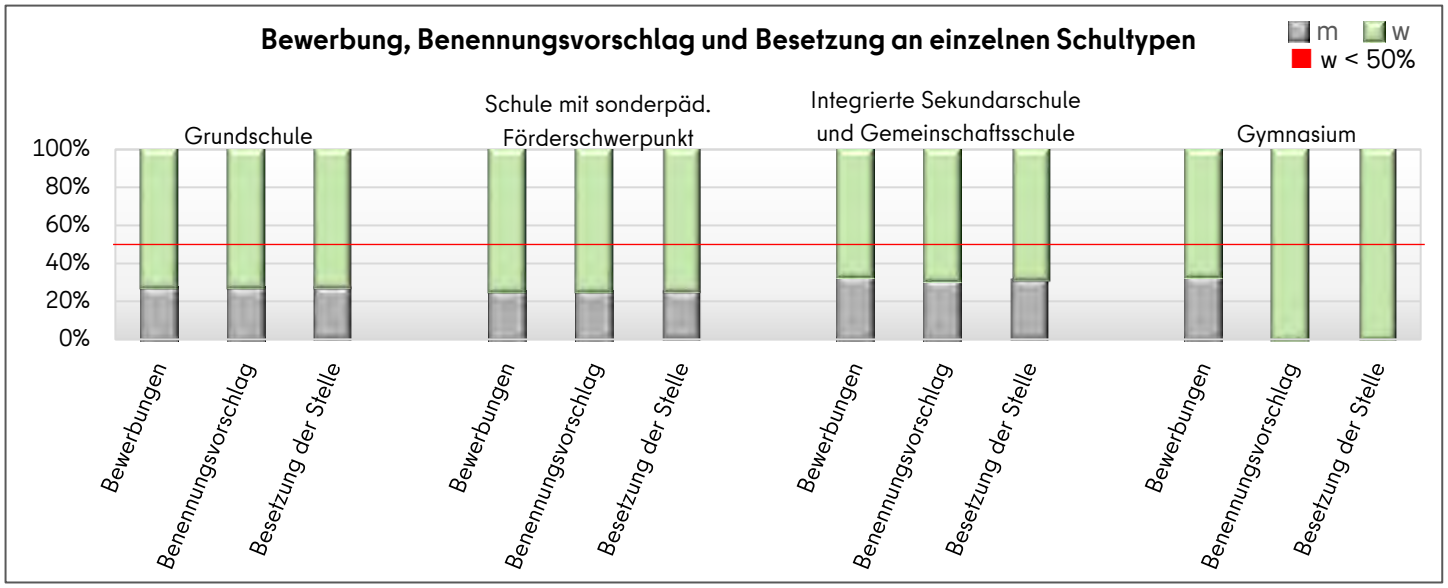
Im aktuellen Erhebungszeitraum wird keine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen an Gymnasien deutlich. Die Hälfte bzw. alle der sich Bewerbenden sind weiblich. Besetzt wurden vakante Stellen der Fach- und Fachbereichsleitungen durchgängig mit Frauen.



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



Betrachtet man die einzelnen Schultypen, so ist zu sehen, dass die Bewerbung von Frauen auf Funktionsstellen wesentlich höher als der prozentuale Anteil von männlichen Bewerbern. Die Gymnasien verzeichnen sogar 100% Frauen bei den Benennungsvorschlägen und den Besetzungen.

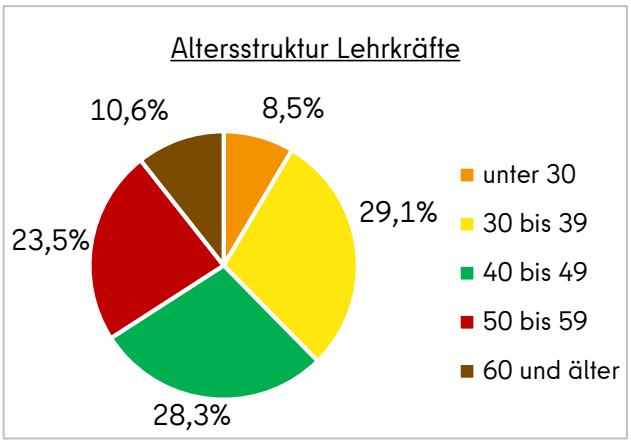


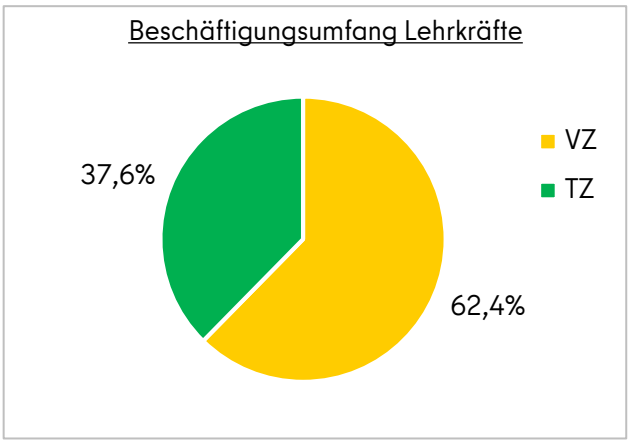
Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte
Region 05 Spandau

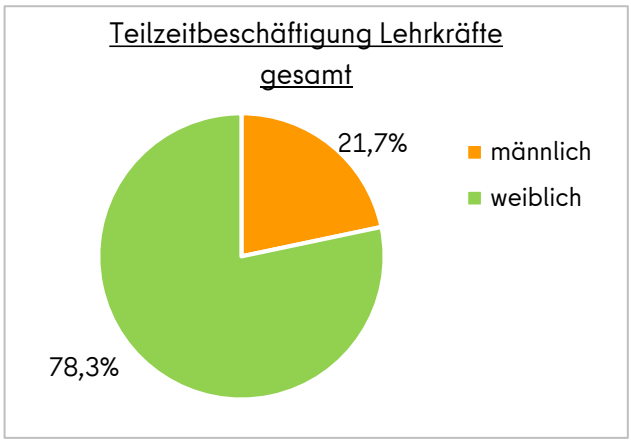
zurück

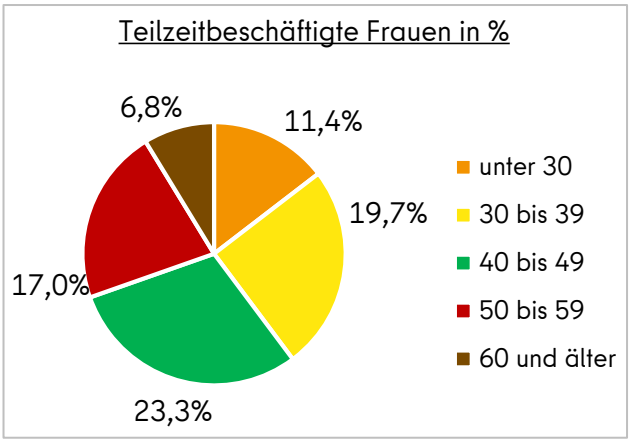
Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	212	153	72,2	147	107	72,8
30 bis 39 Jahre	726	502	69,1	251	185	73,7
40 bis 49 Jahre	704	495	70,3	267	219	82,0
50 bis 59 Jahre	585	438	74,9	182	159	87,4
60 Jahre und älter	265	180	67,9	91	64	70,3
Lehrkräfte insgesamt	**2.492**	**1.768**	**70,9**	**938**	**734**	**78,3**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF I C 5









Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten
Region 05 Spandau

zurück

Leitungsfunktion	Grundschule			Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	25	20	80,0	3	2	66,7	8	6	75,0
Vertretung	24	15	62,5	3	2	66,7	7	5	71,4
Koordination							14	9	64,3
Fachbereichsleitung							26	15	57,7
Fachleitung							30	16	53,3
Qualitätssicherung									
Leitung insgesamt	**49**	**35**	**71,4**	**6**	**4**	**66,7**	**85**	**51**	**60,0**
weitere Lehrkräfte	1.183	946	80,0	80	65-	81,3	705	426	60,4
Lehrkräfte insgesamt	**1.232**	**981**	**79,6**	**86**	**69**	**80,2**	**790**	**477**	**60,4**

Leitungsfunktion	Gymnasium			Zweiter Bildungsweg			Insgesamt		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	5	2	40,0	1	-	0,0	42	30	71,4
Vertretung	5	4	80,0				39	26	66,7
Koordination	6	4	66,7				20	13	65,0
Fachbereichsleitung	11	3	27,3				37	18	48,6
Fachleitung	27	17	63,0				57	33	57,9
Qualitätssicherung									
Leitung insgesamt	**54**	**30**	**55,6**	**1**	**-**	**0,0**	**195**	**120**	**61,5**
weitere Lehrkräfte	321	208	64,8	8	3	37,5	2.297	1.648	71,7
Lehrkräfte insgesamt	**375**	**238**	**63,5**	**9**	**3**	**33,3**	**2.492**	**1.768**	**70,9**

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten
Region 05 Spandau

zurück

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Alle Schularten	Koordinierende Fachkraft	13	13	100,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	21	16	76,2
	Erzieherin/Erzieher	253	192	75,9
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	9	7	77,8
	Päd. Unterrichtshilfe	83	68	81,9
	Betreuerin/Betreuer	51	40	78,4
	Weiteres päd. Personal	8	6	75,0
	gesamt	**438**	**342**	**78,1**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Grundschule	Koordinierende Fachkraft	13	13	100,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	21	16	76,2
	Erzieherin/Erzieher	233	181	77,7
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	7	6	85,7
	Päd. Unterrichtshilfe	40	33	82,5
	Betreuerin/Betreuer	14	13	92,9
	Weiteres päd. Personal	4	4	100,0
	gesamt	**332**	**266**	**80,1**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Schule mit sonder-päd. Förderschwer-punkt	Erzieherin/Erzieher	11	8	72,7
	Päd. Unterrichtshilfe	34	28	82,4
	Betreuerin/Betreuer	32	25	78,1
	gesamt	**77**	**61**	**79,2**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Integrierte Sekundar-stufe / Gemein-schaftsschule	Erzieherin/Erzieher	9	3	33,3
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	2	1	50,0
	Päd. Unterrichtshilfe	7	6	85,7
	weiteres päd. Personal	4	2	50,0
	gesamt	**26**	**13**	**50,0**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Gymnasium	Päd. Unterrichtshilfe	2	1	50,0
	Betreuerin/Betreuer	1	1	100,0
	gesamt	**3**	**2**	**66,7**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: I C

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben
Region 05 Spandau

zurück

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Gymnasium	Fachleitungen		1	100,0
	Koordination Oberstufe		1	100,0
	gesamt		2	100,0
Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule	Schulleitung	1		0,0
	Fachbereichsleitung	1		0,0
	gesamt	2		0,0
Alle Schularten	insgesamt	2	2	50,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte
Region 05 Spandau

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	-	1	100,0
Schule mit sonderpädagogischem Förder-schwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	-	-	
Gesamt	**Koordinierende Fachkraft**	**0**	**1**	**100,0**

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal
Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang

zurück

Region 05 Spandau

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %
Verwaltungsleitung	31	29	93,55	13	13	100,0
Schulsekretärin/Schulsekretär/Schreibdienst	70	69	98,57	58	57	98,28
Handwerks-/Werkstattmeisterin/ Handwerks- /Werkstattmeister	5	0		0		
Vervielfältigerin/Vervielfältiger	1	1	100,0	0		
gesamt	**107**	**99**	**92,52**	**71**	**70**	**98,59**

Stichtag: 01.01.23, Quelle: 05 I Vw 1.2

Liebe Kolleginnen und interessierte Kollegen,

der Frauenförderplan 2023-2029 präsentiert sich im neuen, übersichtlichen Layout und ermöglicht durch sog. Checklisten einen schnellen Zugriff auf die verbindlichen Maßnahmen für das pädagogische und nichtpädagogische Personal an den Schulen.

In der Region Spandau hat sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen im Vergleich zum Jahr 2021 mit einer Steigerung von 3,3 Prozent nur minimal erhöht. Insbesondere an den Gymnasien ist die Zahl der weiblichen Fachbereichsleitungen von ohnehin nur 37,5% (2021) weiterhin zurückgegangen und beträgt aktuell noch 27,3%. Hier gilt es, Frauen gezielt anzusprechen und auf entsprechende Fortbildungen aufmerksam zu machen.

Eine konkrete Maßnahme der Spandauer Schulaufsicht ist - mit Unterstützung der Frauenvertreterin - die Fortbildungsreihe „Lust auf Leitung“ fortzusetzen, die interessierten Frauen zweimal im Jahr über die regionale Fortbildung angeboten wird. Auch die Institutionalisierung von Kontaktfrauen an allen Schulen als Ansprechpartnerinnen kann zu einer stärkeren Vernetzung führen und niederschwellig Qualifizierungsangebote bekanntmachen.

Die bisherigen Aufstiegschancen an Grundschulen sind gering, da im Leitungsbereich maximal drei Funktionsstellen zur Verfügung stehen. Längst überfällig war deshalb die Entscheidung der Senatsverwaltung, Fachleitungsstellen in den Kernbereichen Deutsch und Mathematik zur Koordinierung und Evaluation einzurichten – Aufgaben, die bisher bereits von den Kolleginnen geleistet, jedoch nicht honoriert werden. Abzuwarten bleibt, ob der Plan im kommenden Schuljahr 2024/25 auch Umsetzung erfährt.

Auffallend ist zudem, dass sich auf Funktionsstellenausschreibungen im Bereich der Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitungen an Grundschulen zum Nachteil des Prinzips der Bestenauslese häufig nur eine Kollegin bewirbt. Der stetig wachsende Verwaltungs- und Dokumentationsaufwand (aktuell bspw. durch „Feedback-Gespräche“ der Lehrkräfte mit allen Schülerinnen und Schülern sowie deren Erziehungsberechtigten) führt dazu, dass vielen Kolleginnen psychische und physische Ressourcen fehlen, um an zusätzlichen Qualifizierungen teilzunehmen und die eigene Karriereentwicklung voranzutreiben. Frauenförderung wird nicht durch bloße Quotierung in der Besetzung von Funktionsstellen erreicht, sondern durch die Verbesserung der Rahmenbedingungen an und für Schule.

Mit Sorge ist deshalb auch die Entscheidung der Bildungssenatorin zu betrachten, die gerade erst eingeführte Lehrkräftezuweisung kurzfristig und ohne jegliche Evaluation zurückzunehmen. Die Unterversorgung von Randregionen wie Spandau mit qualifiziertem Personal führt zu einer erneuten Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und somit zu einer weiteren Belastung aller Kolleginnen – 70,9% der Spandauer Lehrkräfte sind weiblich.

Ilona Müller
Frauenvertreterin



Quelle: Fotostudio Charlottenburg

Petra Friedrich-Marx
stellvertretende Frauenvertreterin



Quelle: Fotostudio Charlottenburg

Wenn Sie Anregungen oder Fragen zum Frauenförderplan haben oder unsere Unterstützung benötigen, stehen wir Ihnen gerne mit Rat und Tat zur Seite.

Kontaktaufnahme und Vereinbarung von persönlichen Terminen gerne per E-Mail unter:
ilona.mueller@senbjf.berlin.de
petra.friedrich-marx@senbjf.berlin.de

zurück

Regionale Maßnahmen und Daten



06 Steglitz-Zehlendorf

zurück

- Regionale Maßnahmen
- Bewerbungen und Besetzungen
- Altersstruktur und Beschäftigungsumfang
- Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schulart
- Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten
- Künftige Fluktuation Lehrkräfte
- Künftige Fluktuation weiteres pädagogisches Personal
- Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal
- Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin

Regionale Maßnahmen
Region 06 Steglitz-Zehlendorf

zurück

1. Grundsätze des Führungshandelns
2. Fort- und Weiterbildung
3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1. Grundsätze des Führungshandelns

- Schulleitungen ermutigen Frauen, innerhalb der Schule Aufgabenbereiche zu übernehmen, die sie für die Übernahme von Leitungsaufgaben qualifizieren.
- Dies kann beispielsweise in den jährlichen Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen erfolgen, oder auch im Rahmen von Gesprächen zu Dienstlichen Beurteilungen. In diesen können Frauen auf Wunsch dahingehend beraten werden, welche Maßnahmen sie ergreifen müssen, um ihre Chancen in einem möglichen Bewerbungsverfahren zu verbessern.
- Frauen werden durch Schulleitungen gezielt auf bestehende Fortbildungsveranstaltungen aufmerksam gemacht.

Zuständigkeit	Schulleitungen
Termin	wiederholend
Bereitstellungsweg	Informationen auf Dienstberatungen und per Mail
Indikatoren	hohe Anmeldezahlen bei oben genannten Fortbildungen

2. Fort- und Weiterbildung

- Aufgrund der noch bestehenden Unterrepräsentanzen von Frauen insbesondere bei den stellvertretenden Schulleitungen an Gymnasien und ISS werden weiterhin gezielte Fortbildungsveranstaltungen angeboten, die Frauen ermutigen sollen, sich beruflich weiterzuentwickeln und über Aufstiegsmöglichkeiten aufklären. Diese Fortbildungsreihe wird seitens der regionalen Fortbildung angeboten und durch die Schulaufsicht in Zusammenarbeit mit der regionalen Frauenvertreterin durchgeführt.

Zuständigkeit	Schulaufsicht
Termin	wiederholend
Bereitstellungsweg	Fortbildungen werden weiterhin jedes Schuljahr durch die regionale Schulaufsicht, Frauenvertreterin und Fortbildungsbeauftragte angeboten
Indikatoren	weiterhin hohe Anmeldezahlen bei oben genannten Fortbildungen

3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Umsetzungswünsche zur Herstellung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden – wo möglich - vorrangig berücksichtigt.
- GK-Beschlüsse zu individuellen Regelungen von Teilzeit werden als Tagesordnungspunkt auf der letzten GK im Schuljahr thematisiert und ggf. verändert oder ergänzt.

Zuständigkeit	Schulleitungen und Schulaufsicht
Termin	bei der Bearbeitung der Umsetzungsanträge zumeist im Juni/Juli und Januar/Februar eines jeden Jahres
Bereitstellungsweg	Umsetzungsanträge
Indikatoren	schwer messbar, da Einzelfallentscheidungen

Bewerbungen und Besetzungen - Region Steglitz-Zehlendorf

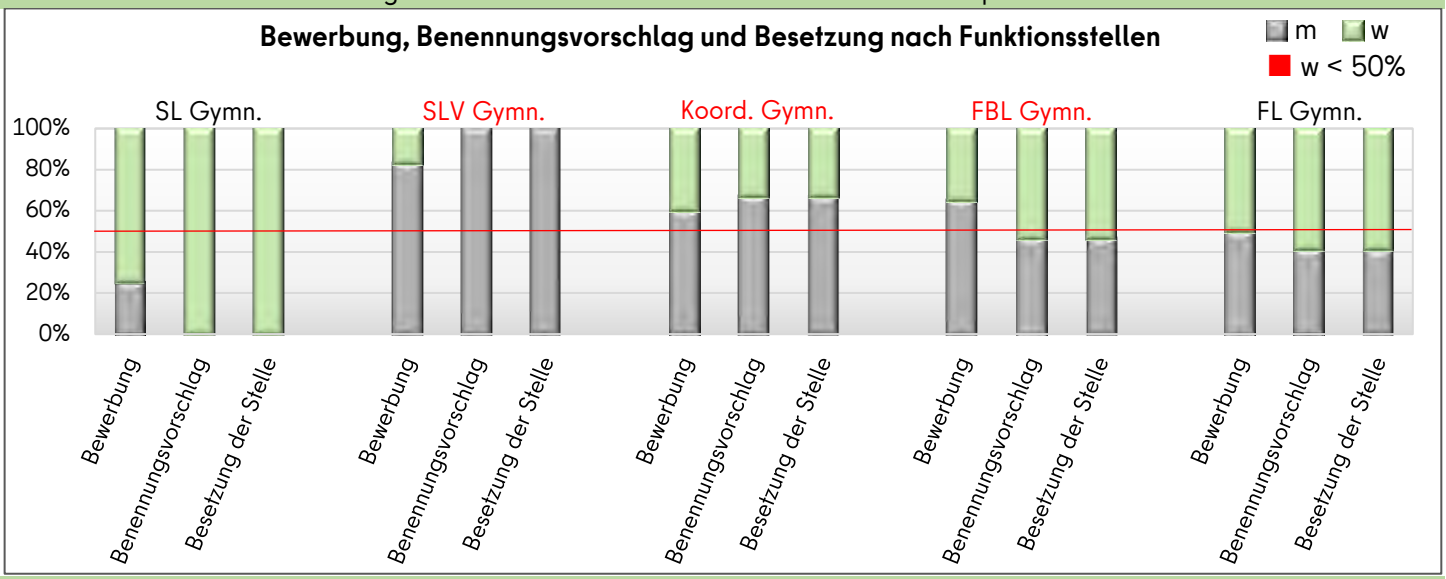
Zahlen und grafische Darstellungen

zurück

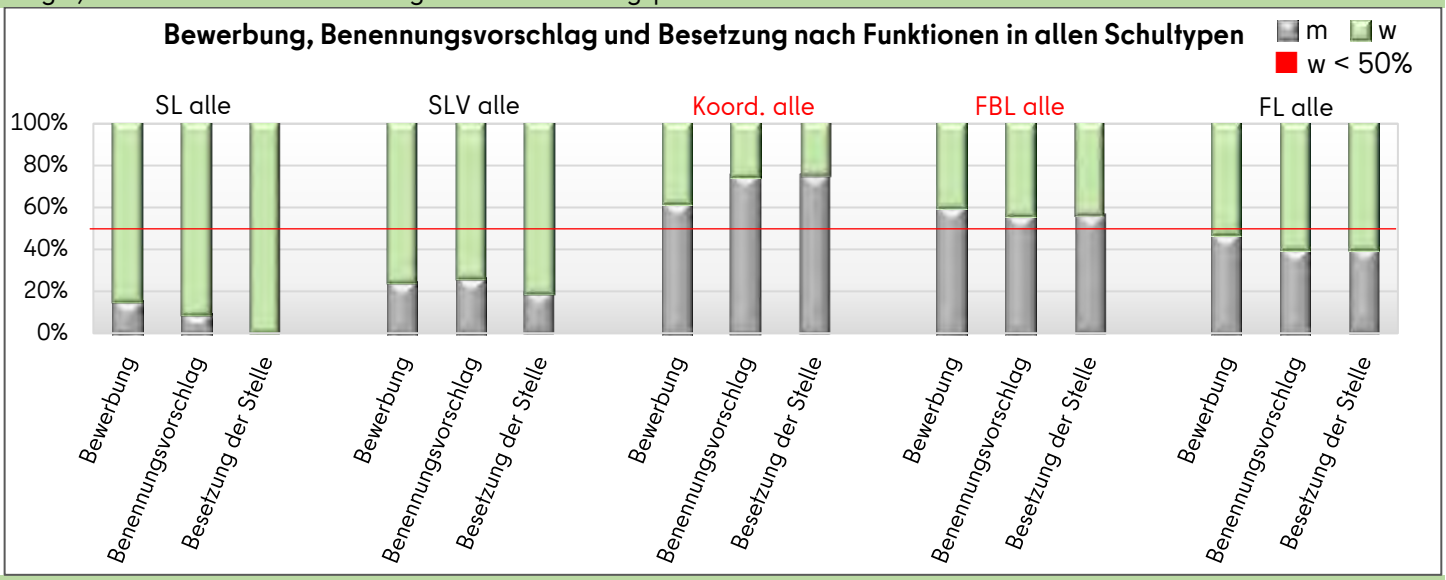
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs-vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung		7	100		7	100		6	100	1	3	75
	Stellv. Schulleitung		13	100		12	100		11	100	1	5	83
	Summe	0	20	100	0	19	100	0	17	100	2	8	80
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Schulleitung												
	SLV		1	100		1	100		1	100	1	1	50
	Fachleitung												
	Summe	0	1	100	0	1	100	0	1	100	1	1	50
Integrierte Sekundar- und Gemeinschaftsschule	Schulleitung	1	1	50	1	1	50		1	100		1	100
	Stellv. Schulleitung		1	100		1	100		1	100		1	100
	Koordination	2	1	33	1		0	1		0		3	100
	Fachbereichsleitung	3	3	50	3	3	50	3	3	50	1	1	50
	Fachleitung	6	9	60	5	8	62	5	8	62	2	4	67
	Summe	12	15	56	10	13	57	9	13	59	3	10	77
Gymnasium	Schulleitung	1	3	75		2	100		2	100		1	100
	Stellv. Schulleitung	5	1	17	5		0	3		0	2	1	33
	Koordination	3	2	40	2	1	33	2	1	33	4	1	20
	Fachbereichsleitung	3	1	25	2	1	33	2	1	33	4	4	50
	Fachleitung	17	17	50	9	13	59	9	13	59	5	5	50
	Summe	29	24	45	18	17	49	16	17	52	15	12	44
Alle Schulen	Schulleitung	2	11	85	1	10	91	0	9	100	1	5	83
	Stellv. Schulleitung	5	16	76	5	14	74	3	13	81	4	8	67
	Koordination	5	3	38	3	1	25	3	1	25	4	4	50
	Fachbereichsleitung	6	4	40	5	4	44	5	4	44	5	5	50
	Fachleitung	23	26	53	14	21	60	14	21	60	7	9	56
	Summe	41	60	59	28	50	64	25	48	66	21	31	60

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08

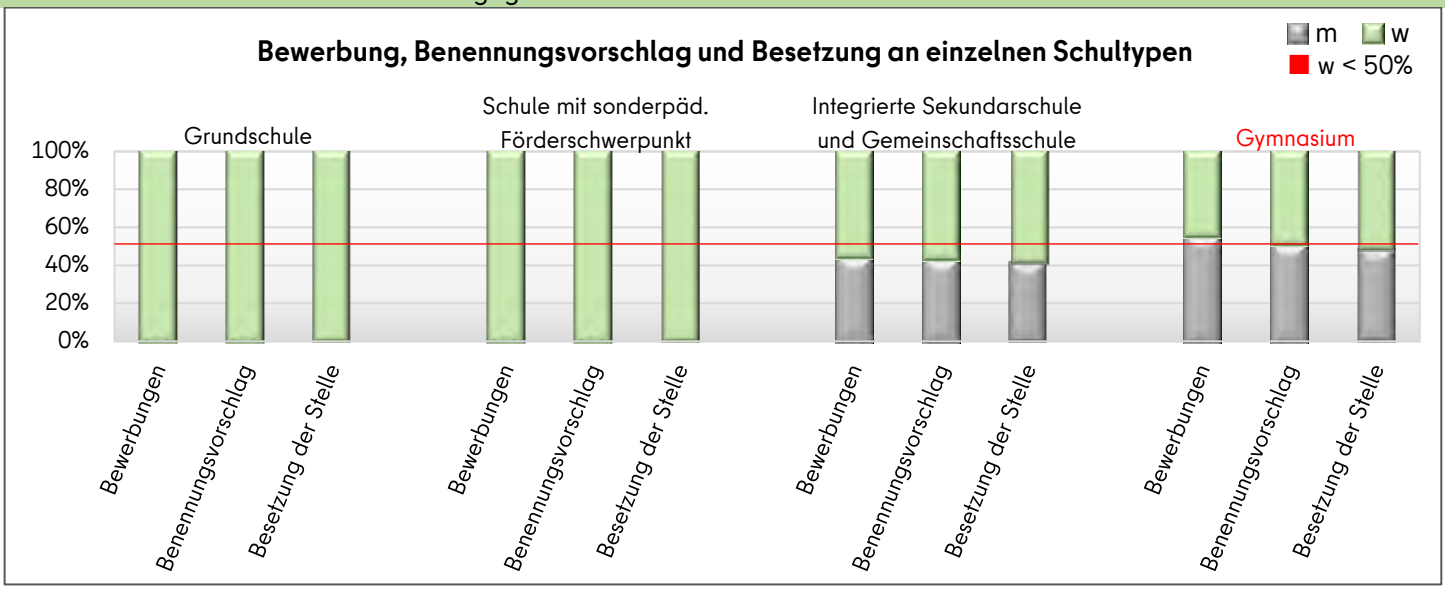
Im aktuellen Erhebungszeitraum wird eine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen an Gymnasien deutlich. Weniger als die Hälfte der sich Bewerbenden sind - mit Ausnahme der Schul- und Fachleitungen - weiblich. Bei der Besetzung der stellvertretenden Schulleitungen und der Koordination sind Frauen stark unterrepräsentiert.



Die folgende Abbildung verdeutlicht, dass sich bezogen auf alle Schultypen insgesamt deutlich mehr Frauen auf Schulleitungs-, stellvertretende Schulleitungs- und Fachleitungspositionen 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 allen anderen Schulformen ist ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern zu verzeichnen.

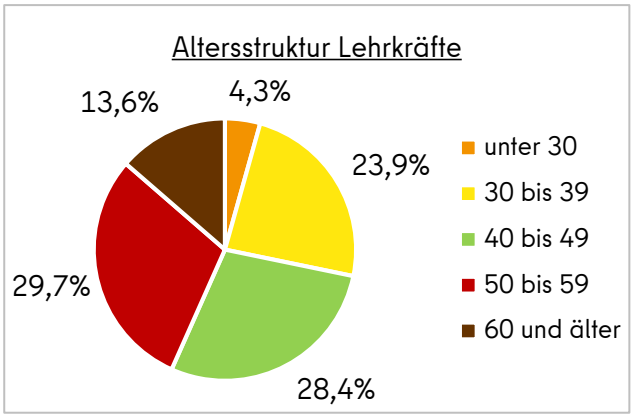


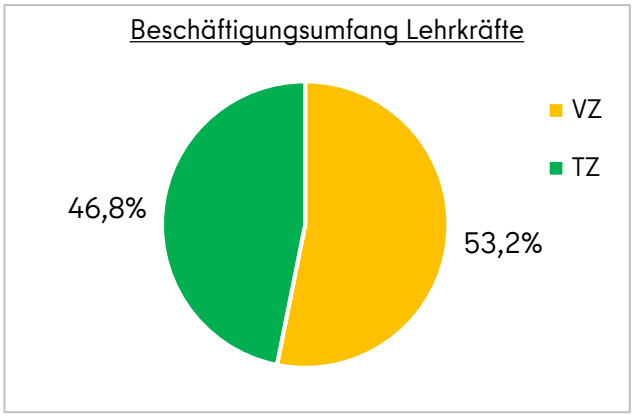
Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte
Region 06 Steglitz-Zehlendorf

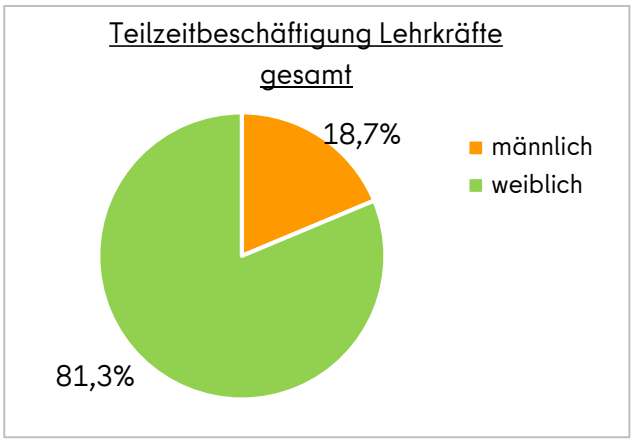
zurück

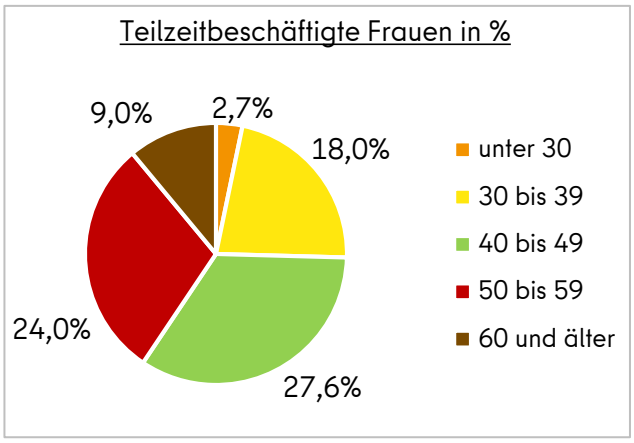
Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	119	92	77,3	52	34	65,4
30 bis 39 Jahre	654	460	70,3	307	231	75,2
40 bis 49 Jahre	778	573	73,7	414	354	85,5
50 bis 59 Jahre	813	616	75,8	354	308	87,0
60 Jahre und älter	373	266	71,3	155	115	74,2
Lehrkräfte insgesamt	**2.737**	**2.007**	**73,3**	**1.282**	**1.042**	**81,3**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF I C 5









Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten
Region 06 Steglitz-Zehlendorf

zurück

Leitungsfunktion	Grundschule			Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	30	25	83,3	4	3	75,0	8	6	75,0
Vertretung	28	23	82,1	5	4	80,0	8	3	37,5
Koordination							12	6	50,0
Fachbereichsleitung							14	8	57,1
Fachleitung	1	1	100,0				30	21	70,0
Qualitätssicherung				1	1	100,0	1	1	100,0
Leitung insgesamt	**59**	**49**	**83,1**	**10**	**8**	**80,0**	**73**	**45**	**61,6**
weitere Lehrkräfte	1.008	877	87,0	145	120	82,8	490	327	66,7
Lehrkräfte insgesamt	**1.067**	**926**	**86,8**	**155**	**128**	**82,6**	**563**	**372**	**66,1**

Leitungsfunktion	Gymnasium			Zweiter Bildungsweg			Insgesamt		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	12	6	50,0	1	1	100,0	55	41	74,5
Vertretung	14	3	21,4				55	33	60,0
Koordination	17	6	35,3				29	14	48,3
Fachbereichsleitung	31	16	51,6				46	23	50,0
Fachleitung	72	44	61,1				102	65	63,7
Qualitätssicherung	2	1	50,0				4	3	75,0
Leitung insgesamt	**148**	**76**	**51,4**	**1**	**1**	**100,0**	**291**	**179**	**61,5**
weitere Lehrkräfte	794	499	62,8	9	5	55,6	2.446	1.828	74,7
Lehrkräfte insgesamt	**942**	**575**	**61,0**	**10**	**6**	**60,0**	**2.737**	**2.007**	**73,3**

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten
Region 06 Steglitz-Zehlendorf

zurück

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Alle Schularten	Koordinierende Fachkraft	16	11	68,8
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	18	15	83,3
	Erzieherin/Erzieher	271	216	79,7
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	4	3	75,0
	Päd. Unterrichtshilfe	43	30	69,8
	Betreuerin/Betreuer	53	41	77,4
	Weiteres päd. Personal	1	1	100,0
	gesamt	**406**	**317**	**78,1**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Grundschule	Koordinierende Fachkraft	13	9	69,2
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	16	13	81,3
	Erzieherin/Erzieher	230	179	77,8
	Weiteres päd. Personal	1	1	100,0
	gesamt	**260**	**202**	**77,7**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	2	1	50,0
	Erzieherin/Erzieher	22	19	86,4
	Päd. Unterrichtshilfe	43	30	69,8
	Betreuerin/Betreuer	53	41	77,4
	Weiteres päd. Personal	1	1	100,0
	gesamt	**121**	**92**	**76,0**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Integrierte Sekundarstufe / Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	1	1	100,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	2	2	100,0
	Erzieherin/Erzieher	19	18	94,7
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	3	2	66,7
	gesamt	**25**	**23**	**92,0**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: I C

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben
Region 06 Steglitz-Zehlendorf

zurück

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule	Schulleitung		2	100,0
	gesamt		2	100,0
Gymnasium	Stellvertretende Schulleitung	1		0,0
	Fachbereichsleitung	1	1	50,0
	gesamt	2	1	33,3
Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule	Fachbereichsleitung	1		0,0
	Fachleitung		1	100,0
	gesamt	1	1	50,0
Alle Schularten	**insgesamt**	**3**	**4**	**57,1**

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte
Region 06 Steglitz-Zehlendorf

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	-	1	100,0
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	-	-	
Gesamt	**Koordinierende Fachkraft**	**0**	**1**	**100,0**

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal

Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang

zurück

Region 06 Steglitz-Zehlendorf

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %
Verwaltungsleitung	38	37	97,4	5	5	100,0
Schulsekretärin/Schulsekretär/ Schreibdienst	71	69	97,2	6	6	100,0
Handwerks-/Werkstattmeisterin/ Handwerks- /Werkstattmeister	3	0	0,0	0	0	-
Vervielfältigerin/Vervielfältiger	2	2	100,0	0	0	-
Medienforum	5	3	60,0	1	1	100,0
gesamt	**119**	**111**	**93,3**	**12**	**12**	**100,0**

Stichtag: 01.01.23, Quelle: 06 I Vw 1.3

Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin

Im vorliegenden Frauenförderplan wird mit zahlreichen Statistiken eine umfassende Bestandsaufnahme der im Bereich Schule tätigen Beschäftigten vorgenommen. Besonderer Fokus liegt auf der Sichtbarmachung des Frauenanteils.

In der Region Steglitz-Zehlendorf sind bereits viele Frauen erfolgreich auf Führungsebene tätig. Bei genauerer Betrachtung fällt jedoch auf, dass bei bestimmten Funktionsstellen weiterhin Nachsteuerungsbedarf besteht.

Im Vergleich der letzten Jahre haben sich die Zahlen auf Schulleitungsebene wie folgt verändert:

FFPL 2019-2021

Schulart	Funktion	Anspruch	besetzt		
			m	w	w in %
Grundschule	Schulleitung	29	6	23	79,3
	Stellv. Schulleitung	31	6	25	80,6
Gymnasium	Schulleitung	12	6	6	50,0
	Stellv. Schulleitung	13	8	5	35,7
ISS	Schulleitung	7	2	5	71,4
	Stellv. Schulleitung	7	5	2	28,6
Förderschule mit sond.-päd. Schwerpunkt	Schulleitung	4	1	3	75,0
	Stellv. Schulleitung	4	1	3	75,0

FFPL 2021-2023

Schulart	Funktion	Anspruch	besetzt		
			m	w	w in %
Grundschule	Schulleitung	30	5	25	83,3
	Stellv. Schulleitung	28	5	23	82,1
Gymnasium	Schulleitung	12	6	6	50,0
	Stellv. Schulleitung	14	11	3	21,4
	Koordination	17	11	6	35,3
ISS	Schulleitung	8	2	6	75,0
	Stellv. Schulleitung	8	5	3	37,7
Förderschule mit sond.-päd. Schwerpunkt	Schulleitung	4	1	3	75,0
	Stellv. Schulleitung	5	1	4	80,0

Trotz leichter Veränderungen zeigt sich im Vergleich der beiden Erfassungszeiträume, dass in einzelnen Bereichen weiterhin deutliche Unterrepräsentanzen von Frauen bestehen. Insbesondere bei den stellvertretenden Schulleitungen an Gymnasien sowie Integrierten Sekundarschulen (hier rot markiert) ist die Anzahl der Frauen in Funktionsstellen noch deutlich unterhälftig. Dies mag sicherlich auch darin begründet liegen, dass gerade der Aufgabenbereich einer stellvertretenden Schulleiterin für Frauen, die zusätzlich Betreuungsaufgaben innerhalb ihrer Familie erfüllen müssen, von den zeitlichen Rahmenbedingungen schwerer vereinbar erscheint. Dieser Tatsache konnten auch die in unserer Region ergriffenen Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in diesen Bereichen nicht

entgegenwirken. Auch im letzten Jahr wurde in der Region Steglitz-Zehlendorf eine Fortbildungsreihe für an Führung interessierte Frauen angeboten. Die Resonanz bei Frauen, die sich für ein Aufstiegsamt im Bereich der Grundschule interessiert haben, war sehr groß. Nicht zuletzt durch diese Fortbildungsveranstaltung konnten im Bereich der Grundschulen weitere Frauen für die Bewerbung zur stellvertretenden Schulleiterin bzw. Schulleiterin ermutigt und später ausgewählt werden.

Anders stellte es sich jedoch leider im Bereich der Oberschulen dar. Hier zeigen die Zahlen, dass zwar viele Frauen bereit sind, sich auf eine Funktionsstelle zu bewerben, jedoch beziehen sich diese Bewerbungen eher auf Fach-, Fachbereichsleitungs- oder Qualitätssicherungsaufgaben. In diesen Bereichen liegt der Frauenanteil hälftig oder sogar darüber.

Durch Weggang einiger Frauen im Bereich der Koordination, ist nun auch in diesem Bereich eine Unterrepräsentanz von Frauen entstanden, die jedoch hoffentlich durch ausstehende Neubesetzungen wieder kompensiert werden kann.

Es stellt sich also immer wieder die Frage, welche zusätzlichen Maßnahmen hilfreich sein könnten, um an Leitung interessierten Frauen die Übernahme einer Funktionsstelle unter Berücksichtigung der familiären Verpflichtungen zu ermöglichen.

Den Zahlen des vorliegenden Frauenförderplans zufolge sind es weiterhin mehrheitlich die Frauen, die in Teilzeit arbeiten (81,3%). Es ist zu vermuten, dass dies darin begründet liegt, dass nach wie vor mehr Frauen Sorgearbeit für die Familie übernehmen.

Auch der Aspekt der Teilzeittätigkeit könnte der Übernahme einer Funktionsstelle entgegenstehen. Sofern Frauen jedoch eine berufliche Weiterentwicklung wünschen, darf diese Sorgearbeit keinen Hindernisgrund für das Fortkommen darstellen. Auch dem trägt der aktuelle Frauenförderplan durch gezielte Maßnahmen Rechnung.

Hilfreich hat sich die im letzten Frauenförderplan geforderte Thematisierung von Teilzeitkonzepten in den Gesamtkonferenzen und die daraus entstandene Evaluation der gefassten „Teilzeitbeschlüsse“ erwiesen. Spätestens im Herbst 2022 sollten alle Schulen ihre Beschlüsse der jeweiligen Schulaufsicht und der Frauenvertreterin vorlegen. Es hat sich gezeigt, dass ein verlässliches Teilzeitkonzept zu mehr Planungssicherheit – und letztlich auch zu mehr Arbeitszufriedenheit - für die in Teilzeit tätigen Beschäftigten führt. Diese Planungssicherheit könnte sich auch auf die Übernahme einer Funktionsstelle positiv auswirken.

Leider haben bislang nicht alle Schulen geeignete Teilzeitbeschlüsse vorgelegt. Diese Schulen sind weiterhin angehalten, Teilzeitkonzepte zu erstellen oder bestehende Konzepte nachzubessern. Nach Absprache mit der regionalen Schulaufsicht soll diese regionale Maßnahme weiterhin im Fokus des aktuellen Frauenförderplans bleiben. Nur wenn Teilzeitbeschlüsse durch Schulleitungen konsequent umgesetzt werden, kann eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht werden.

An dieser Stelle möchte ich mich ausdrücklich für die vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit mit der hiesigen Schulaufsicht, insbesondere mit dem Referatsleiter Herrn Henzler-Hübner, bedanken. Der gemeinsame Austausch und die gemeinsame Suche nach Problemlösungen sind eine große Erleichterung für meine Tätigkeit.

Sabine Segelmann
im November 2023

zurück

Regionale Maßnahmen und Daten



07 Tempelhof-Schöneberg

zurück

- Bewerbungen und Besetzungen
- Altersstruktur und Beschäftigungsumfang
- Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schulart
- Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten
- Künftige Fluktuation Lehrkräfte
- Künftige Fluktuation weiteres pädagogisches Personal
- Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal
- Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin

Bewerbungen und Besetzungen - Region Tempelhof-Schöneberg

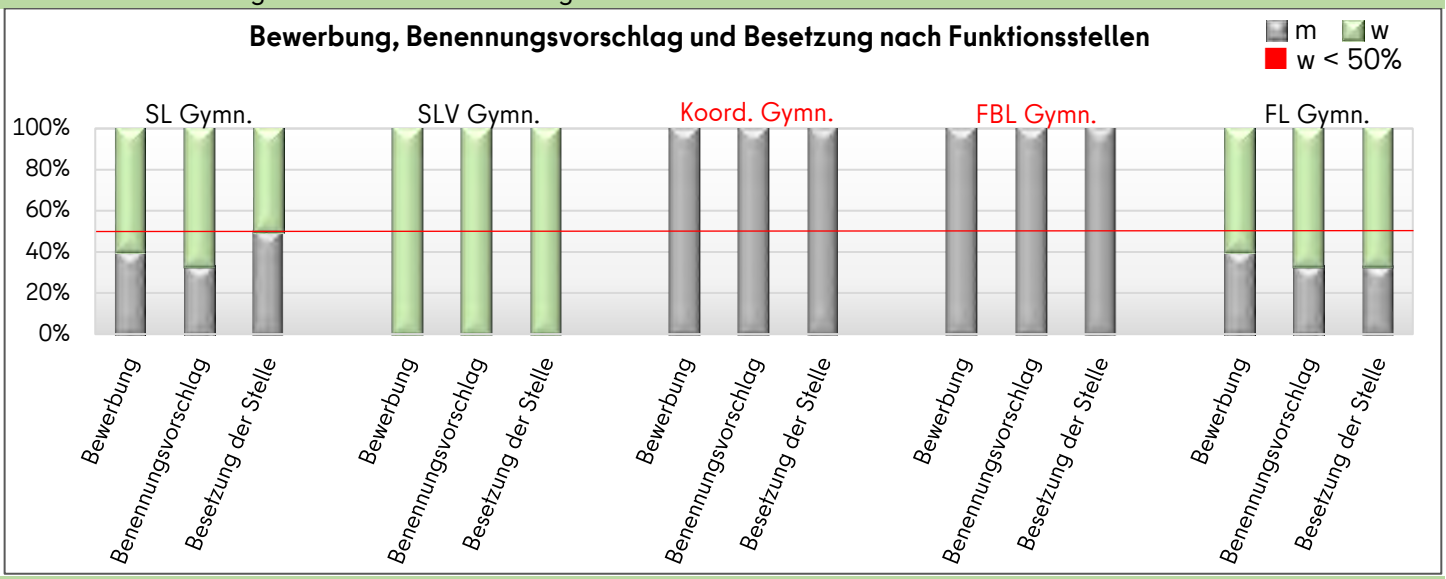
Zahlen und grafische Darstellungen

zurück

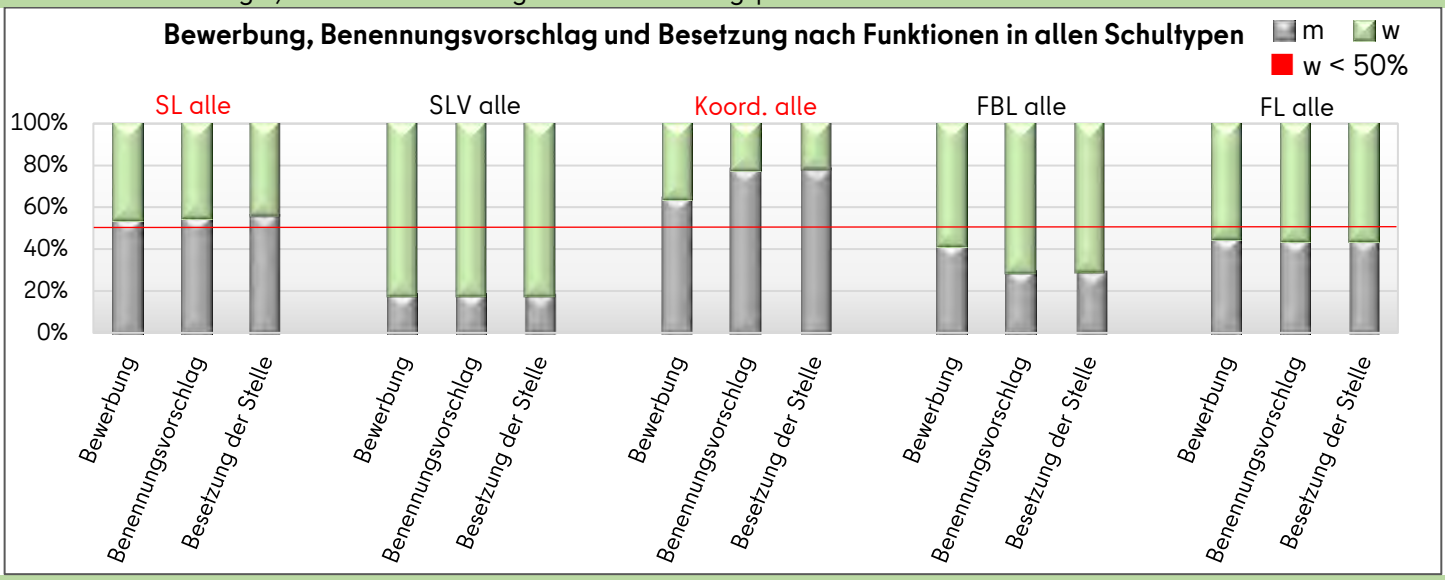
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs-vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	3	2	40	3	2	40	2	2	50	3	6	67
	Stellv. Schulleitung	2	3	60	2	3	60	2	3	60	3	15	83
	Summe	5	5	50	5	5	50	4	5	56	6	21	78
Schule mit sonderpädago-gischem Förder-schwerpunkt	Schulleitung										1		0
	Stellv. Schulleitung										1	1	50
	Fachleitung												
	Summe	0	0								2	1	33
Integrierte Sekundar- und Gemeinschafts-schule	Schulleitung	2	1	33	2	1	33	2	1	33	1	1	50
	Stellv. Schulleitung		3	100		3	100		3	100	1	1	50
	Koordination	8	5	38	6	2	25	6	2	25		2	100
	Fachbereichsleitung	1	7	88		5	100		5	100		2	100
	Fachleitung	7	6	46	7	5	42	7	5	42	3	4	57
	Summe	18	22	55	15	16	52	15	16	52	5	10	67
Gymnasium	Schulleitung	2	3	60	1	2	67	1	1	50		1	100
	Stellv. Schulleitung		3	100		3	100		3	100	4		0
	Koordination	1		0	1		0	1		0		4	100
	Fachbereichsleitung	4		0	2		0	2		0		1	100
	Fachleitung	10	15	60	5	10	67	5	10	67	2	3	60
	Summe	17	21	55	9	15	63	9	14	61	6	9	60
2.Bildungsweg	Schulleitung												
	Stellv. Schulleitung												
	Koordination											1	100
	Fachbereichsleitung												
	Fachleitung												
	Summe	0	0								0	1	100
Alle Schulen	Schulleitung	7	6	46	6	5	45	5	4	44	5	8	62
	Stellv. Schulleitung	2	9	82	2	9	82	2	9	82	9	17	65
	Koordination	9	5	36	7	2	22	7	2	22	0	7	100
	Fachbereichsleitung	5	7	58	2	5	71	2	5	71	0	3	100
	Fachleitung	17	21	55	12	15	56	12	15	56	5	7	58
	Summe	40	48	55	29	36	55	28	35	56	19	42	69

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08

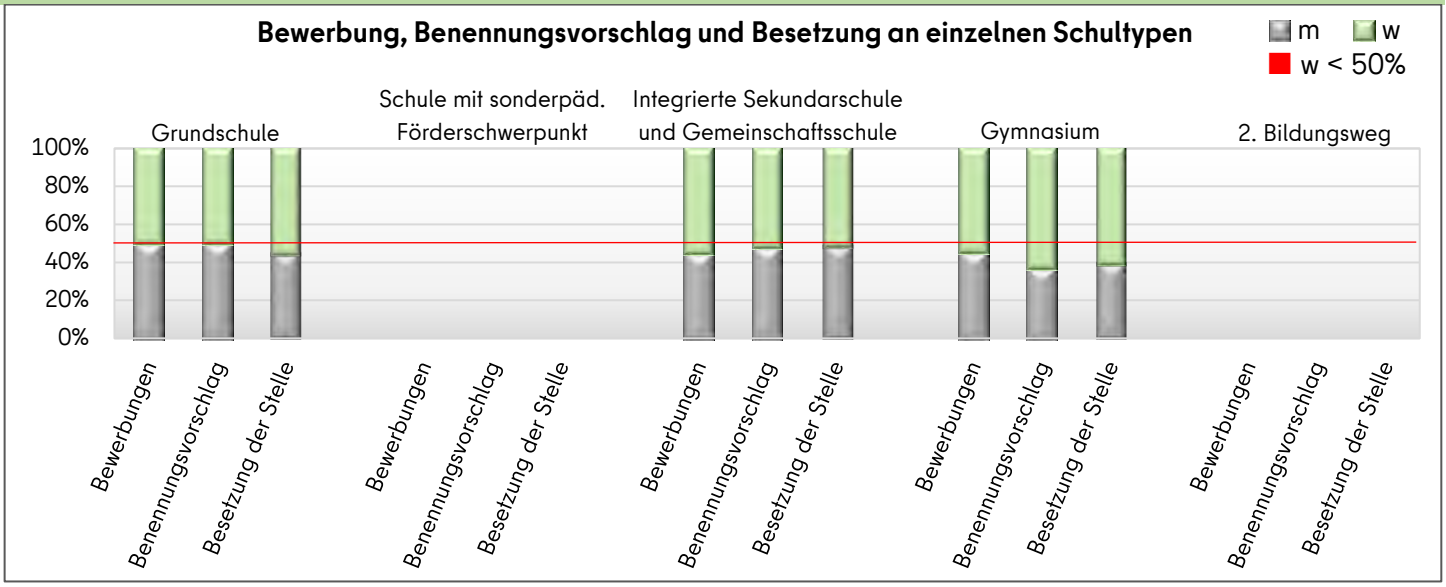
Im aktuellen Erhebungszeitraum wird eine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen an Gymnasien deutlich. Bei Der prozentuale Anteil der sich bewerbenden Frauen auf Koordinations- und Fachbereichsleitungen liegt bei Null. Dies betrifft die Bewerbungen als auch die Besetzung der Stellen.



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



Betrachtet man die einzelnen Schultypen, so ist zu sehen, dass die Bewerbungen von Frauen auf Funktionsstellen an Grundschulen, integrierten Sekundar- und Gemeinschaftsschulen und Gymnasien ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern aufweisen.

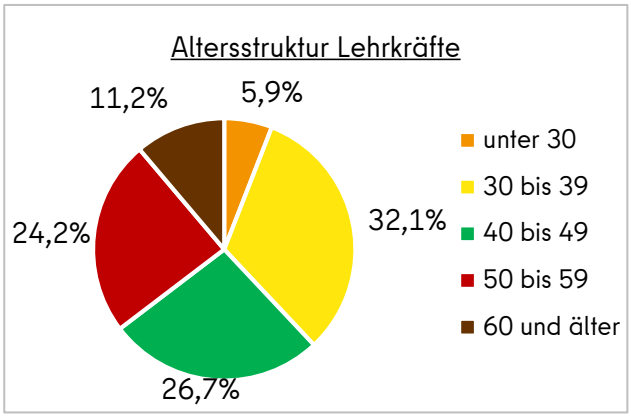


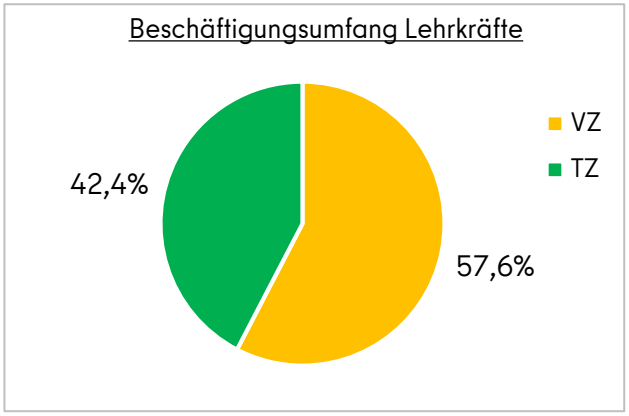
Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte
Region 07 Tempelhof-Schöneberg

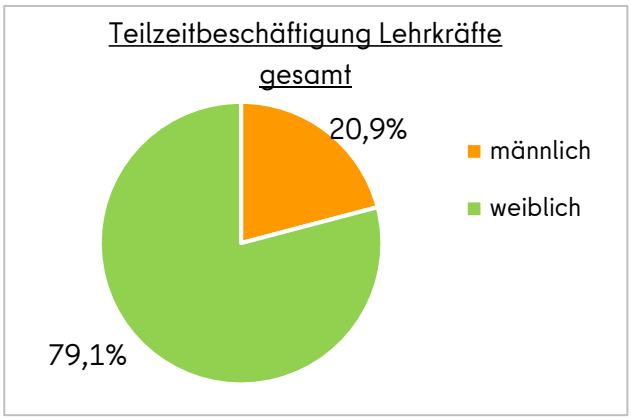
zurück

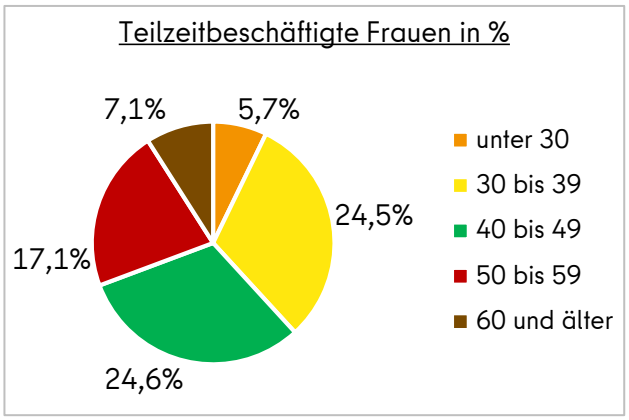
Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	172	127	73,8	97	70	72,2
30 bis 39 Jahre	933	648	69,5	396	302	76,3
40 bis 49 Jahre	775	553	71,4	370	303	81,9
50 bis 59 Jahre	703	509	72,4	259	211	81,5
60 Jahre und älter	325	233	71,7	110	88	80,0
Lehrkräfte insgesamt	**2.908**	**2.070**	**71,2**	**1.232**	**974**	**79,1**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF I C 5









Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten
Region 07 Tempelhof-Schöneberg

zurück

Leitungsfunktion	Grundschule			Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	30	18	60,0	2	2	100,0	13	7	53,8
Vertretung	33	21	63,6	3	2	66,7	11	7	63,6
Koordination							14	7	50,0
Fachbereichsleitung							22	15	68,2
Fachleitung							43	22	51,2
Qualitätssicherung							1		0,0
Leitung insgesamt	**63**	**39**	**61,9**	**5**	**4**	**80,0**	**104**	**58**	**55,8**
weitere Lehrkräfte	1.294	1.072	82,8	88	70	79,5	745	463	62,1
Lehrkräfte insgesamt	**1.357**	**1.111**	**81,9**	**93**	**74**	**79,6**	**849**	**521**	**61,4**

Leitungsfunktion	Gymnasium			Zweiter Bildungsweg			Insgesamt		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	9	5	55,6	1	1	100,0	55	33	60,0
Vertretung	8	5	62,5	1	-	0,0	56	35	62,5
Koordination	12	8	66,7				26	15	57,7
Fachbereichsleitung	16	10	62,5	2	-	0,0	40	25	62,5
Fachleitung	45	26	57,8	4	3	75,0	92	51	55,4
Qualitätssicherung	1	1	100,0				2	1	50,0
Leitung insgesamt	**91**	**55**	**60,4**	**8**	**4**	**50,0**	**271**	**160**	**59,0**
weitere Lehrkräfte	483	283	58,6	27	22	81,5	2.637	1.910	72,4
Lehrkräfte insgesamt	**574**	**338**	**58,9**	**35**	**26**	**74,3**	**2.908**	**2.070**	**71,2**

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten
Region 07 Tempelhof-Schöneberg

zurück

Alle Schularten	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
	Koordinierende Fachkraft	17	15	88,2
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	33	23	69,7
	Erzieherin/Erzieher	323	252	78,0
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	7	5	71,4
	Päd. Unterrichtshilfe	78	67	85,9
	Betreuerin/Betreuer	56	36	64,3
	gesamt	**394**	**306**	**77,7**

Grundschule	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
	Koordinierende Fachkraft	15	13	86,7
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	33	23	69,7
	Erzieherin/Erzieher	298	232	77,9
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	4	3	75,0
	Päd. Unterrichtshilfe	22	16	72,7
	Betreuerin/Betreuer	13	11	84,6
	gesamt	**385**	**298**	**77,4**

Schule mit sonder-päd. Förderschwer-punkt	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
	Koordinierende Fachkraft	2	2	100,0
	Erzieherin/Erzieher	7	5	71,4
	Päd. Unterrichtshilfe	51	46	90,2
	Betreuerin/Betreuer	40	24	60,0
	gesamt	**100**	**77**	**77,0**

Integrierte Sekundar-stufe/ Gemeinschaftsschule	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
	Erzieherin/Erzieher	18	15	83,3
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	3	2	66,7
	Päd. Unterrichtshilfe	5	5	100,0
	weiteres päd. Personal	3	1	33,3
	gesamt	**29**	**23**	**79,3**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: I C

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben Region 07 Tempelhof-Schöneberg

zurück

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule	Stellvertretende Schulleitung		2	100,0
	gesamt		2	100,0
Gymnasium	Schulleitung		1	100,0
	Fachleitung	1		0,0
	gesamt	1	1	50,0
Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule	Schulleitung	1		0,0
	gesamt	1		0,0
Alle Schularten	**insgesamt**	**2**	**3**	**60,0**

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte Region 07 Tempelhof-Schöneberg

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	-	1	100,0
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	-	-	
Gesamt	**Koordinierende Fachkraft**	**0**	**1**	**100,0**

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal
Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang

zurück

Region 07 Tempelhof-Schöneberg

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		ge-samt	w	
		abso-lut	in %		abso-lut	in %
Verwaltungsleitung	38	32	84,21	13	13	100
Schulsekretärin/Schulsekretär/ Schreibdienst	87	87	100	47	47	100
Handwerks-/Werkstattmeisterin/ Handwerks- /Werkstattmeister	4	0	0	0	0	0
Vervielfältigerin/Vervielfältiger	3	1	33,33	0	0	0
gesamt	**132**	**120**	**90,91**	**60**	**60**	**100,0**

Stichtag: 01.01.23, Quelle: 07 I Vw 1.2

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ob kleine oder große Fragen rund um den FrauenFörderPlan - bitte zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren:

- **Anke Müller** anke.mueller@senbjf.berlin.de **030-902776290**

  Frauenvertreterin 07

- **Bianca Benz** bianca.benz@senbjf.berlin.de **030-902776290**

  Stellv. Frauenvertreterin 07

- **Özlem Coskun** oezlem.coskun@senbjf.berlin.de **030-902776009**

  Sekretärin FV 07

zurück

Regionale Maßnahmen und Daten



08 Neukölln

zurück

- Regionale Maßnahmen
- Bewerbungen und Besetzungen
- Altersstruktur und Beschäftigungsumfang
- Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schulart
- Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten
- Künftige Fluktuation Lehrkräfte
- Künftige Fluktuation weiteres pädagogisches Personal
- Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal
- Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin

Regionale Maßnahmen
Region 08 Neukölln

zurück

1. Kontaktfrauen in Neukölln
2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
3. Berufliche Entwicklung
4. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
5. Schutz vor sexueller Belästigung

1. Kontaktfrauen in Neukölln

➔ Um feste Ansprechpartnerinnen aus dem Kolleginnenkreis der Schule zu haben, wählt jede Schule eine Kontaktfrau, welche im Geschäftsverteilungsplan aufgeführt wird.
➔ Die Frauenvertreterin informiert die Kontaktfrauen über die Maßnahmen des Frauenförderplans und deren Umsetzungsmöglichkeiten.
➔ Für die halbjährlichen Treffen des Netzwerks „Kontaktfrauen“ wird ab 12 Uhr Dienstbefreiung gewährt.

Zuständigkeit	Schulleitung, Frauenvertreterin
Termin	Anfang des Schuljahres

2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

➔ **Verbleib an Stammschule nach Elternzeit**
Alle Beschäftigten, die nach nicht mehr als 12 Monaten aus der Elternzeit zurückkehren und sich nicht anderweitig äußern, verbleiben an ihrer Stammschule.

Zuständigkeit	Schulaufsicht, Schulleitung, Beschäftigte

➔ **Umsetzungen**
Über Umsetzungen von Beschäftigten mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen wird in einer Runde der Schulaufsicht im Beisein der Frauenvertreterin vorgezogen beraten, um familienfreundliche Rahmenbedingungen nach §10(1) LGG für die Kolleg*innen zu gewährleisten. Kriterien wie Fahrweg und Betreuungszeiten spielen dabei eine gewichtige Rolle.

Anträge außerhalb der Frist werden als Einzelfallentscheidung geprüft, wenn Vereinbarkeitsgründe vorliegen.

Zuständigkeit	Schulaufsicht, Frauenvertreterin
Termin	Februar

3. Berufliche Entwicklung

➔ **Coaching für Frauen**

An Leitung interessierte Frauen können sich bei Schulaufsicht oder bei der Frauenvertreterin über das berufliche Weiterkommen sowie Stellenbesetzungsverfahren informieren.

Zuständigkeit	Schulaufsicht, Frauenvertreterin

➔ **Fit für Führung**

Die regionale Schulaufsicht bietet einmal jährlich eine Fortbildung an für an Leitung interessierte Personen (z.B. Fit für Führung).

Bei mehr Bewerbungen als Plätzen werden Frauen bevorzugt. Der Frauenvertreterin wird die Liste der Teilnehmenden in diesem Fall vorab vorgelegt.

Zuständigkeit	Schulaufsicht
Termin	jährlich

➔ **Feedbackgespräch für nicht ausgewählte Bewerberinnen**

In einem Feedbackgespräch werden den nicht ausgewählten Bewerberinnen entsprechend dem dokumentierten Ergebnis Perspektiven der Entwicklung aufgezeigt.

Zuständigkeit	Schulaufsicht

➔ **Austausch von Leitungskräften zum Frauenförderplan**

Schulleitungen erörtern einmal im Schuljahr mit den Funktionsstelleninhaber*innen und koordinierenden Fachkräften ihrer Schule die Aufgaben der Führungskräfte, die sich aus dem Frauenförderplan und dem Berliner Landesgleichstellungsgesetz ergeben.

Zuständigkeit	Schulleitungen
Termin	jährlich

➔ **Unterstützung für neu ausgewählte Frauen in Funktionsstellen**

Neu ausgewählten Funktionsstelleninhaberinnen und koordinierenden Fachkräfte wird im ersten Jahr eine erfahrene Begleitung in vergleichbaren Ämtern zur Seite gestellt zwecks Unterstützung und Beratung.

Zuständigkeit	Schulaufsicht, Schulleitungen

4. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

➔ **Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Schulleitungen und Verwaltungsleitungen**
Schulleitungen und ihre Stellvertretungen sowie Verwaltungsleitungen werden regelmäßig zu fachlichen Fragestellungen (BEM-Verfahren, Mutterschutz, PKB...) fortgebildet.

Zuständigkeit	Schulaufsicht
Termin	regelmäßig

➔ **Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte**

- Schulleitungen und koordinierende Fachkräfte werden in regelmäßigen Abständen in professionsbezogener Kommunikation geschult.
- Schulleitungen nehmen in regelmäßigen Abständen an Fortbildungen zum Thema Sexuelle Belästigung teil.

Zuständigkeit	Schulaufsicht
Termin	regelmäßig

5. Schutz vor sexueller Belästigung

➔ Die Frauenvertreterin ist bei allen Fällen von sexueller Belästigung an Schulen zu informieren.

Zuständigkeit	Schulaufsicht

Bewerbungen und Besetzungen - Region Neukölln

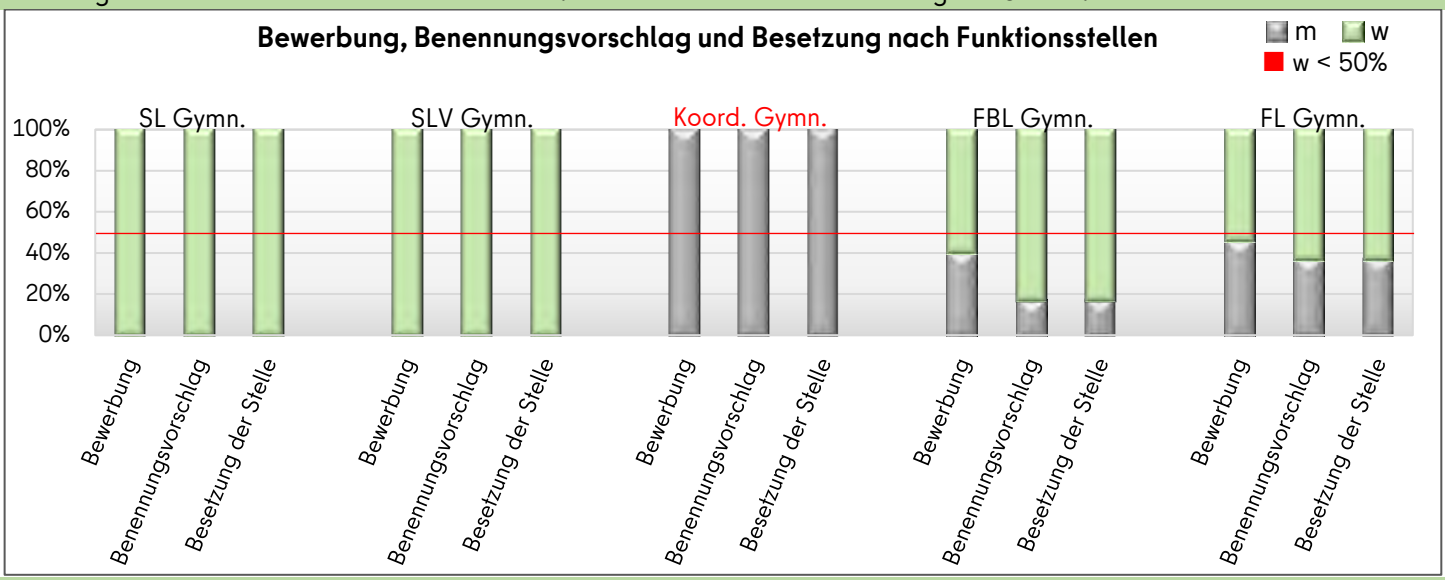
Zahlen und grafische Darstellungen

zurück

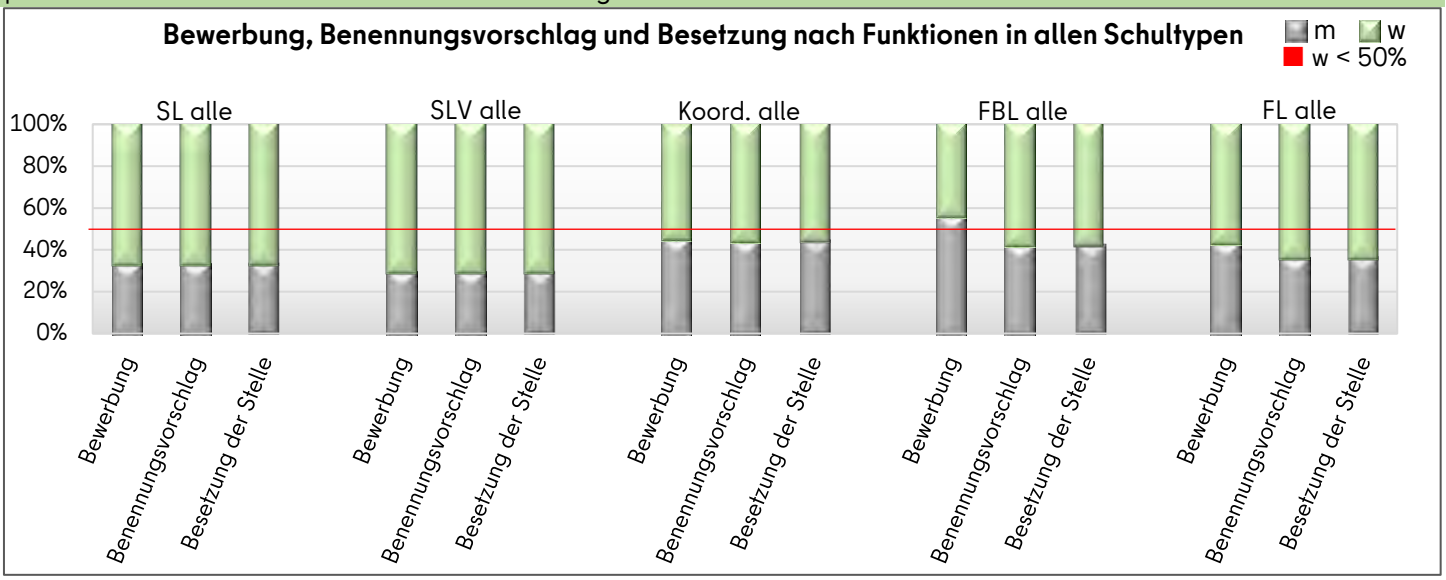
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs-vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	1	5	83		3	100		3	100	2	4	67
	Stellv. Schulleitung	3	6	67	3	6	67	3	6	67	3	5	63
	Summe	4	11	73	3	9	75	3	9	75	5	9	64
Schule mit sonderpädago-gischem Förder-schwerpunkt	Schulleitung	1		0	1		0	1		0		2	100
	Stellv. Schulleitung		1	100		1	100		1	100			
	Fachleitung												
	Summe	1	1	50	1	1	50	1	1	50	0	2	100
Integrierte Sekundar- und Gemeinschafts-schule	Schulleitung	1		0	1		0	1		0		1	100
	Stellv. Schulleitung	1	2	67	1	2	67	1	2	67		1	100
	Koordination	3	6	67	2	5	71	2	5	71	2	6	75
	Fachbereichsleitung	6	2	25	4	2	33	4	2	33	7	4	36
	Fachleitung	3	5	63	2	4	67	2	4	67	9	10	53
	Summe	14	15	52	10	13	57	10	13	57	18	22	55
Gymnasium	Schulleitung		1	100		1	100		1	100			
	Stellv. Schulleitung		1	100		1	100		1	100			
	Koordination	1		0	1		0	1		0		1	100
	Fachbereichsleitung	4	6	60	1	5	83	1	5	83		2	100
	Fachleitung	6	7	54	3	5	63	3	5	63	5	5	50
	Summe	11	15	58	5	12	71	5	12	71	5	8	62
2. Bildungsweg	Schulleitung												
	Stellv. Schulleitung												
	Koordination	1		0	1		0	1		0			
	Fachbereichsleitung												
	Fachleitung												
	Summe	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Alle Schulen	Schulleitung	3	6	67	2	4	67	2	4	67	2	7	78
	Stellv. Schulleitung	4	10	71	4	10	71	4	10	71	3	6	67
	Koordination	5	6	55	4	5	56	4	5	56	2	7	78
	Fachbereichsleitung	10	8	44	5	7	58	5	7	58	7	6	46
	Fachleitung	9	12	57	5	9	64	5	9	64	14	15	52
	Summe	31	42	58	20	35	64	20	35	64	28	41	59

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08

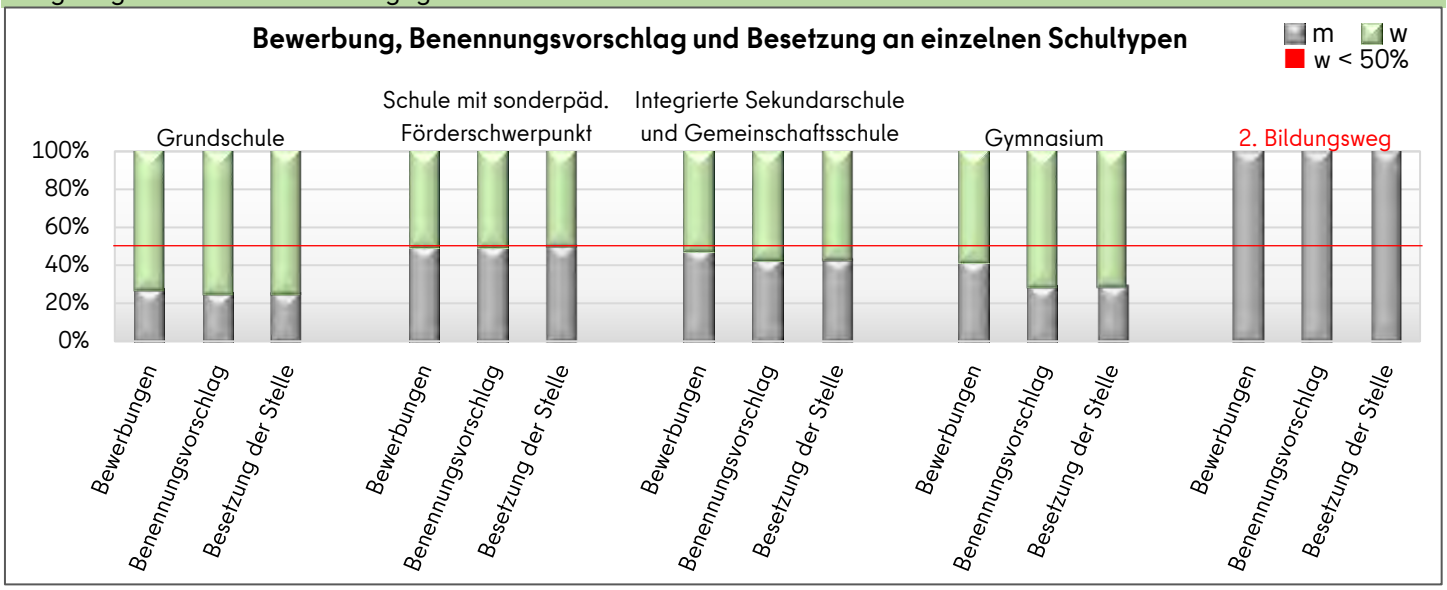
Im aktuellen Erhebungszeitraum ist eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen an Gymnasien lediglich bei den Bewerbungen auf Koordinationsstellen erkennbar. Bei allen anderen Leitungsstellen sind über die Hälfte oder sogar alle der sich Bewerbenden weiblich. Dies betrifft auch die Besetzung der Stellen.



Die folgende Abbildung verdeutlicht, dass sich bezogen auf alle Schultypen insgesamt deutlich mehr Frauen auf Leitungspositionen – mit Ausnahme der Fachbereichsleitungen - bewerben.



Betrachtet man die einzelnen Schultypen, so ist zu sehen, dass die Bewerbung von Frauen auf Funktionsstellen an Grundschulen wesentlich höher ist als an den anderen Schultypen. An allen anderen Schulformen – mit Ausnahmen des 2. Bildungsweges - ist ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern zu verzeichnen.

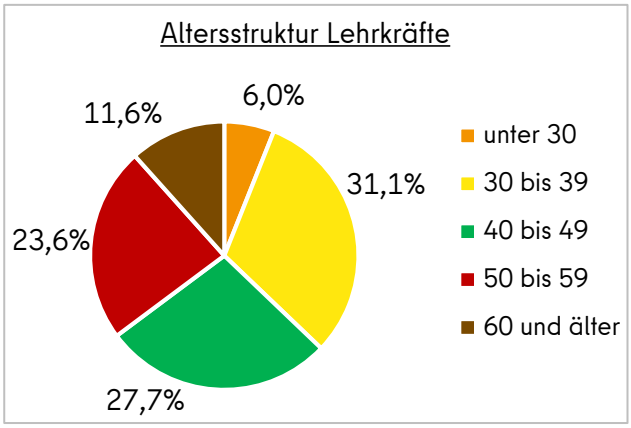


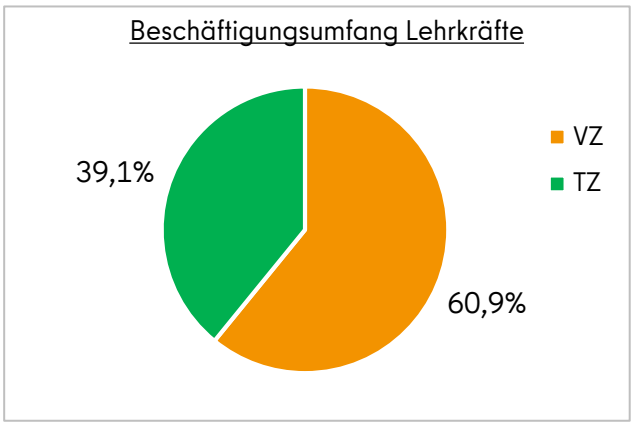
Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte
Region 08 Neukölln

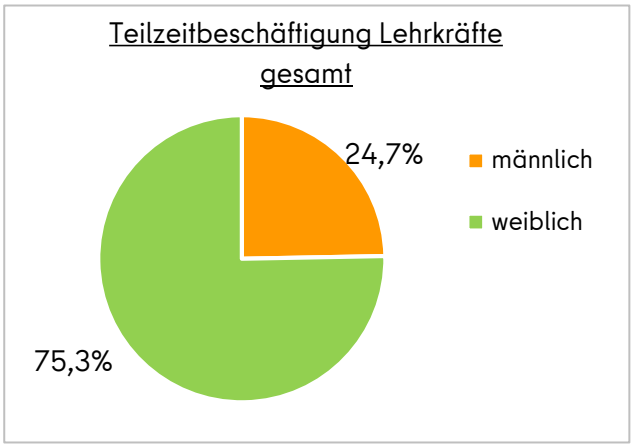
zurück

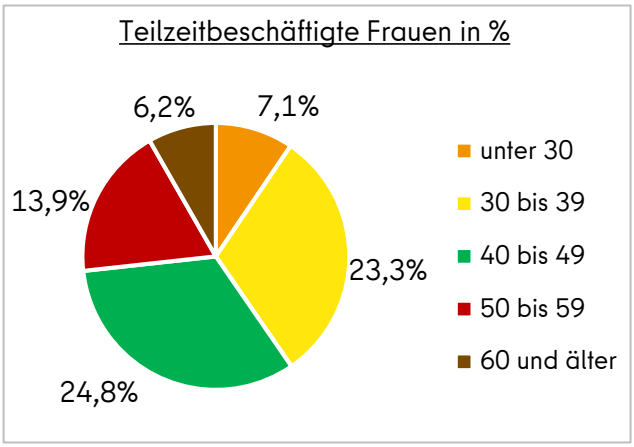
Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	171	126	73,7	105	79	75,2
30 bis 39 Jahre	880	559	63,5	370	258	69,7
40 bis 49 Jahre	783	530	67,7	363	274	75,5
50 bis 59 Jahre	667	503	75,4	182	154	84,6
60 Jahre und älter	329	239	72,6	87	69	79,3
Lehrkräfte insgesamt	**2.830**	**1.957**	**69,2**	**1.107**	**834**	**75,3**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF I C 5









Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten
Region 08 Neukölln

zurück

Leitungsfunktion	Grundschule			Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	30	26	86,7	5	3	60,0	10	3	30,0
Vertretung	28	21	75,0	6	3	50,0	11	7	63,6
Koordination							19	12	63,2
Fachbereichsleitung							22	11	50,0
Fachleitung							41	21	51,2
Qualitätssicherung									
Leitung insgesamt	**58**	**47**	**81,0**	**11**	**6**	**54,5**	**103**	**54**	**52,4**
weitere Lehrkräfte	1.165	894	76,7	215	154	71,6	862	547	63,5
Lehrkräfte insgesamt	**1.223**	**941**	**76,9**	**226**	**160**	**70,8**	**965**	**601**	**62,3**

Leitungsfunktion	Gymnasium			Zweiter Bildungsweg			Insgesamt		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	4	3	75,0				49	35	71,4
Vertretung	6	2	33,3				51	33	64,7
Koordination	8	5	62,5				27	17	63,0
Fachbereichsleitung	10	5	50,0				32	16	50,0
Fachleitung	30	17	56,7				71	38	53,5
Qualitätssicherung	1	-	-				1	-	-
Leitung insgesamt	**59**	**32**	**54,2**	**-**	**-**	**-**	**231**	**139**	**60,2**
weitere Lehrkräfte	349	219	62,8	8	4	50,0	2.599	1.818	69,9
Lehrkräfte insgesamt	**408**	**251**	**61,5**	**8**	**4**	**50,0**	**2.908**	**2.070**	**71,2**

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten
Region 08 Neukölln

zurück

Alle Schularten	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
	Koordinierende Fachkraft	30	23	76,7
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	44	37	84,1
	Erzieherin/Erzieher	552	416	75,4
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	9	7	77,8
	Päd. Unterrichtshilfe	65	56	86,2
	Betreuerin/Betreuer	62	45	72,6
	Weiteres päd. Personal	4	4	100,0
	gesamt	**766**	**588**	**76,8**

Grundschule	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
	Koordinierende Fachkraft	23	18	78,3
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	34	29	85,3
	Erzieherin/Erzieher	436	322	73,9
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	5	3	60,0
	Päd. Unterrichtshilfe	3	3	100,0
	Weiteres päd. Personal	1	1	100,0
	gesamt	**502**	**376**	**74,9**

Schule mit sonder-päd. Förderschwer-punkt	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
	Koordinierende Fachkraft	3	1	33,3
	Erzieherin/Erzieher	36	28	77,8
	Päd. Unterrichtshilfe	61	52	85,2
	Betreuerin/Betreuer	61	44	72,1
	gesamt	**161**	**125**	**77,6**

Integrierte Sekundar-stufe/ Gemein-schaftsschule	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
	Koordinierende Fachkraft	4	4	100,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	10	8	80,0
	Erzieherin/Erzieher	80	66	82,5
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	4	4	100,0
	Päd. Unterrichtshilfe	1	1	100,0
	Betreuerin/Betreuer	1	1	100,0
	weiteres päd. Personal	3	3	100,0
	gesamt	**103**	**87**	**84,5**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: I C

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben Region 08 Neukölln

zurück

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule	Schulleitung		3	100,0
	Stellvertretende Schulleitung		1	
	gesamt		4	100,0
Gymnasium	Fachbereichsleitung		1	100,0
	gesamt		1	100,0
Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule	Schulleitung	1	1	50,0
	Fachbereichsleitung	2		0,0
	Fachleitung		1	100,0
	gesamt	3	2	40,0
Alle Schularten	**insgesamt**	**3**	**7**	**70,0**

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte Region 08 Neukölln

zurück

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	-	2	100,0
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	-	-	
Gesamt	**Koordinierende Fachkraft**	**0**	**2**	**100,0**

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal

Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang

zurück

Region 08 Neukölln

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %
Verwaltungsleitung	30	21	70,0	9	9	100,0
Schulsekretärin/Schulsekretär/Schreibdienst	82	81	98,8	74	73	98,6
Handwerks-/Werkstattmeisterin/ Handwerks- /Werkstattmeister	6	1	16,7	0	0	0
Vervielfältigerin/Vervielfältiger	3	1	33,3	0	0	0
Fachangestellte für Bäderbetriebe	2	1	50,0	0	0	0
gesamt	**123**	**105**	**26,0**	**83**	**82**	**98,8**

Stichtag: 01.01.23, Quelle: 08 I Vw 1.2

Stellungnahme der Frauenvertreterin der Region 08

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“, so steht es im Grundgesetz (Art. 3, Abs. 2, Satz 1). Dennoch werden Frauen[6] in allen Gesellschaftsbereichen diskriminiert. Seit 1991 verpflichtet das Berliner Landesgleichstellungsgesetz Einrichtungen des Landes Berlin zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur aktiven Frauenförderung. Der Frauenförderplan (FFPL) dient als konkretes Instrument für berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Schuldienst. Dabei geht es nicht nur um die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen, sondern unter anderem auch um die Arbeitsplatzgestaltung, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert, sowie um den Schutz vor sexueller Belästigung. Wir als Frauenvertreterinnen überwachen die Einhaltung des LGG und die Umsetzung der festgeschriebenen Maßnahmen.

In der vorliegenden Fortschreibung, die bis 2029 gilt und erstmalig in digitalen Form erscheint, wurden Statistiken und Maßnahmen angepasst, sowohl landesweit als auch regional, um das Ziel der Gleichstellung weiter zu verfolgen. Die Änderungen der Maßnahmen resultieren auch aus den Erfahrungen der Frauenvertreterinnen und sind als Weiterentwicklung und Konkretisierung sehr zu begrüßen. **Die berlinweiten Maßnahmen in Kombination mit den eigens für die Region erstellten Maßnahmen sind verbindliche Vorgaben für alle Neuköllner Schulen und gelten für alle Beschäftigtengruppen.**

Blickt man auf die Datenlage und vergleicht diese mit den letzten Erhebungen von vor 2 Jahren, ist positiv festzustellen, dass sich in der Region Neukölln insgesamt weiterhin mehr Frauen als Männer auf Funktionsstellen bewerben. Es sind aber nur knapp 60% der Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben weiblich, was noch nicht der Frauenquote der an Schulen Beschäftigten entspricht.

Im Bereich der Schulleitungen insgesamt liegt der Frauenanteil bei 75%. Einen großen Anteil haben dabei die Grundschulen mit über 80% Schulleiterinnen. Leider gibt es noch immer keine weiteren Funktionsstellen an Grundschulen, sodass die Aufstiegschancen für Frauen an diesen Schulen sehr gering sind. Dies muss sich aus unserer Sicht dringend ändern, auch da diese Aufgaben momentan unentgeltlich auf das (größtenteils weibliche) Kollegium verteilt werden.

Den größten Handlungsbedarf sehen wir an den ISS/GMS (Integrierte Sekundarschulen/Gemeinschaftsschulen). Dort sind von 10 Schulleitungen nur 3 mit Frauen besetzt. Generell setzen wir uns im Fall von männlich besetzten Schulleitungen dafür ein, die Stellvertretungen weiblich zu besetzten. Dies ist bei ISS/GMS fast ausnahmslos der Fall. Es zeigt sich außerdem, dass Fachbereichsleitungen in den ISS weiterhin nur zu 50% weiblich besetzt sind und sich auch deutlich mehr Männer beworben haben. Ob diese Funktionsstellen für Frauen weniger attraktiv sind und warum, gilt es herauszufinden. Fest steht, dass die gezielte Ansprache und Förderung von Frauen an diesen Schulen ausgebaut werden muss.

[6] Wir sind uns der Vielfalt von Geschlechtsidentitäten bewusst. Für unsere Arbeit gilt: *Frauen im Sinne des Gesetzes sind alle Personen mit dem Geschlechtseintrag „weiblich“ im Personenstandsregister. Das Gesetz gilt zudem für Personen, die personenstandsrechtlich zwar noch nicht als Frau eingetragen sind, aber ein rechtliches Verfahren zur Änderung des Geschlechtseintrags hin zu einem Eintrag als Frau begonnen haben oder einen Ergänzungsausweis der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. (dgti-Ausweis) mit dem Geschlechtseintrag „weiblich“ vorlegen können.* (AVLGG, S. 5)

Dies bringt uns zu den Maßnahmen. Bereits bewährte Maßnahmen wurden übernommen. Exemplarisch möchten wir daher nur die Neuerungen im Bereich der Frauenförderung vorstellen. Für Neukölln gilt: *An Leitung interessierte Frauen können sich bei der Schulaufsicht oder bei der Frauenvertreterin über das berufliche Weiterkommen sowie Stellenbesetzungsverfahren informieren.* Wir haben uns außerdem wieder dafür eingesetzt, dass das Angebot der Schulaufsicht *Fit für Führung* ausschließlich für Frauen angeboten und damit eine Maßnahme zur Frauenförderung nach LGG wird. Leider konnten wir uns damit nicht durchsetzen, es wurde der akute Fachkräftemangel entgegengehalten. Wir haben jedoch folgende Maßnahme vereinbart: *Bei mehr Bewerbungen als Plätzen werden Frauen bevorzugt. Der Frauenvertreterin wird die Liste der Teilnehmenden in diesem Fall vorab vorgelegt.* Um die Frauenförderung an den weiterführenden Schulen auf breitere Füße zu stellen, haben wir vereinbart, dass *Schulleitungen einmal im Schuljahr mit den Funktionsstelleninhaber*innen und koordinierenden Fachkräften ihrer Schule die Aufgaben der Führungskräfte [erörtern], die sich aus dem Frauenförderplan und dem Berliner Landesgleichstellungsgesetz ergeben*. Frauenförderung darf nicht nur den Schulleitungen überlassen, sondern muss von allen Verantwortungsträger*innen gelebt werden. Außerdem haben wir uns dafür stark gemacht, dass Frauen in neuen Ämtern unterstützt werden. Ab sofort gilt: *Neu ausgewählten Funktionsstelleninhaberinnen und koordinierenden Fachkräften wird im ersten Jahr eine erfahrene Begleitung in vergleichbaren Ämtern zur Seite gestellt zwecks Unterstützung und Beratung.*

Wir möchten alle Frauen ermutigen, die im FFPL festgeschriebenen Maßnahmen einzufordern und in den Schulen zu diskutieren. Als regionale Frauenvertreterinnen beraten wir gerne, natürlich auch Schulleitungen. Der regionalen Schulaufsicht danken wir für die vertrauensvolle Zusammenarbeit, insbesondere bei Stellenbesetzungen.
Wenn Sie Fragen zu den Maßnahmen haben oder wir Sie mit weiteren Informationsmaterialien und Beratungsangeboten unterstützen können, zögern Sie nicht damit Kontakt zu uns aufzunehmen unter fv-neukoelln@senbjf.berlin.de.

Annette Lenz 08FV Anne König 08FV V Annika Schrader 08FV V

zurück

Regionale Maßnahmen und Daten



09 Treptow-Köpenick

zurück

- Bewerbungen und Besetzungen
- Altersstruktur und Beschäftigungsumfang
- Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schulart
- Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten
- Künftige Fluktuation Lehrkräfte
- Künftige Fluktuation weiteres pädagogisches Personal
- Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal
- Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin

Bewerbungen und Besetzungen - Region Treptow-Köpenick

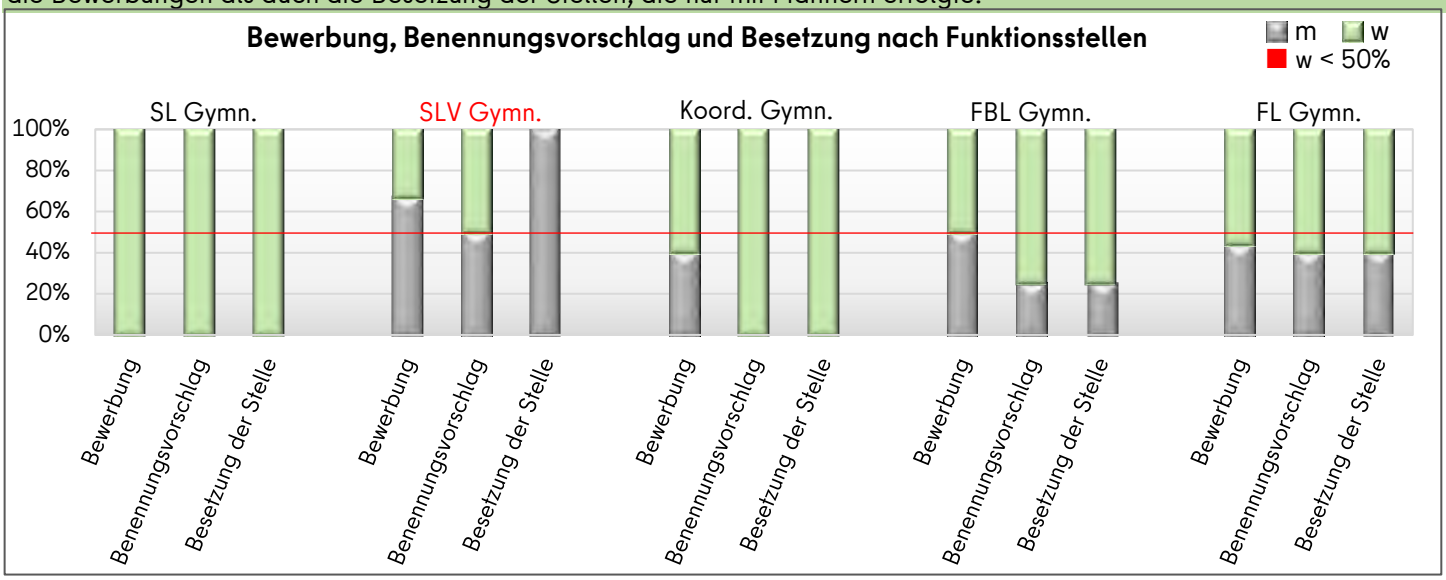
Zahlen und grafische Darstellungen

zurück

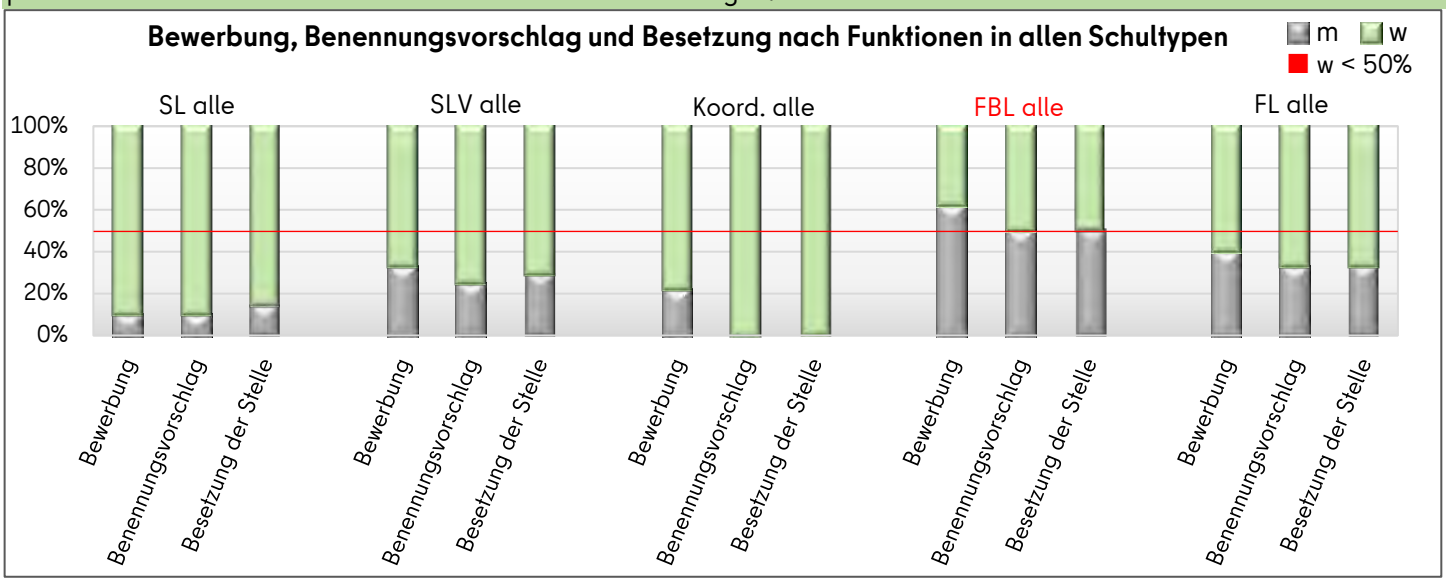
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs-vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	1	1	50	1	1	50	1	1	50	1	2	67
	Stellv. Schulleitung	1	3	75	1	3	75	1	3	75	1	5	83
	Summe	2	4	67	2	4	67	2	4	67	2	7	78
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Schulleitung		2	100		2	100		1	100			
	Stellv. Schulleitung		1	100		1	100		1	100		1	100
	Fachleitung												
	Summe	0	3	100	0	3	100	0	2	100	0	1	100
Integrierte Sekundar- und Gemeinschaftsschule	Schulleitung		4	100		4	100		3	100		1	100
	Stellv. Schulleitung											2	100
	Koordination		4	100		4	100		4	100		2	100
	Fachbereichsleitung	2		0	2		0	2		0	2	5	71
	Fachleitung		1	100		1	100		1	100	6	6	50
	Summe	2	9	82	2	9	82	2	8	80	8	16	67
Gymnasium	Schulleitung		2	100		2	100		1	100			
	Stellv. Schulleitung	2	1	33	1	1	50	1		0		1	100
	Koordination	2	3	60		1	100		1	100			
	Fachbereichsleitung	3	3	50	1	3	75	1	3	75		1	100
	Fachleitung	4	5	56	2	3	60	2	3	60	2	2	50
	Summe	11	14	56	4	10	71	4	8	67	2	4	67
2.Bildungsweg	Schulleitung												
	Stellv. Schulleitung		1	100		1	100		1	100			
	Koordination												
	Fachbereichsleitung												
	Fachleitung												
	Summe	0	1	100	0	1	100	0	1	100	0	0	0
Alle Schulen	Schulleitung	1	9	90	1	9	90	1	6	86	1	3	75
	Stellv. Schulleitung	3	6	67	2	6	75	2	5	71	1	9	90
	Koordination	2	7	78	0	5	100	0	5	100	0	2	100
	Fachbereichsleitung	5	3	38	3	3	50	3	3	50	2	6	75%
	Fachleitung	4	6	60	2	4	67	2	4	67	8	8	50
	Summe	15	31	67	8	27	77	8	23	74	12	28	70

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08

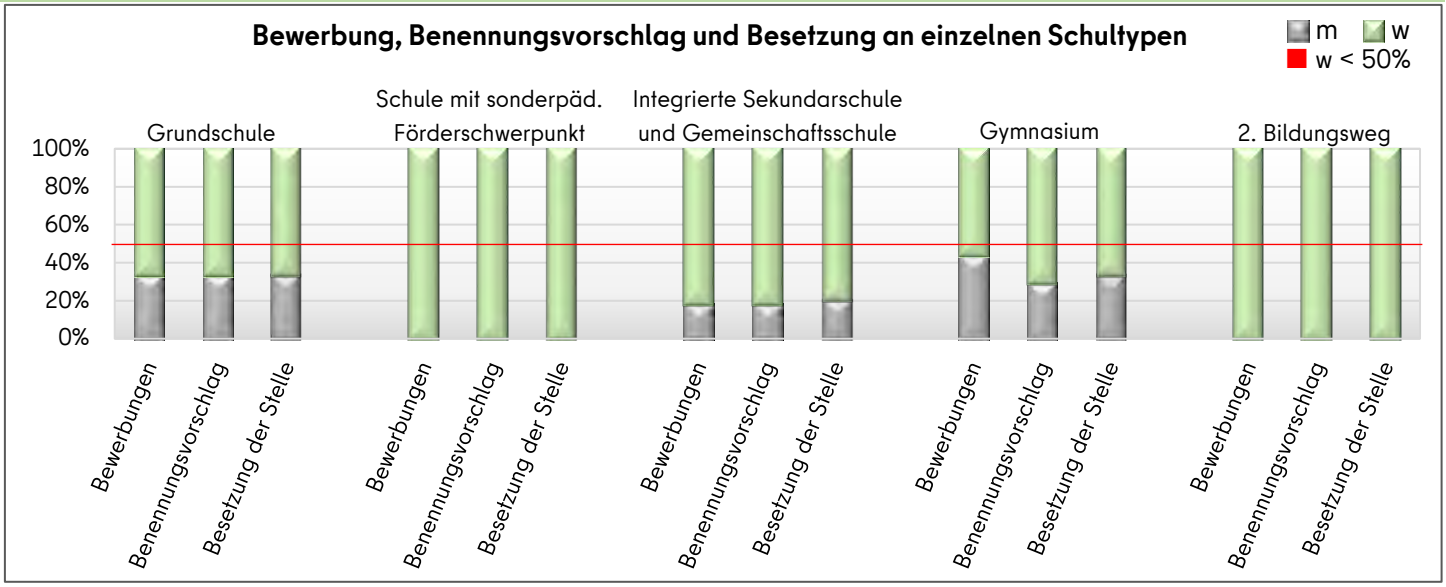
Im aktuellen Erhebungszeitraum wird eine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen an Gymnasien nur im Bereich der stellvertretenden Schulleitungen deutlich. Hier sind weniger als die Hälfte der sich Bewerbenden weiblich. Dies betrifft die Bewerbungen als auch die Besetzung der Stellen, die nur mit Männern erfolgte.



Die folgende Abbildung verdeutlicht, dass sich bezogen auf alle Schultypen insgesamt deutlich mehr Frauen auf Leitungspositionen bewerben – mit Ausnahme der Fachbereichsleitungen.



Betrachtet man die einzelnen Schultypen, so ist zu sehen, dass die Bewerbung von Frauen auf Funktionsstellen an Grundschulen, Schulen mit sonderpädagogischem Schwerpunkt, integrierten Sekundar- und Gemeinschaftsschulen sowie im 2. Bildungsweg wesentlich höher ist als an Gymnasien.

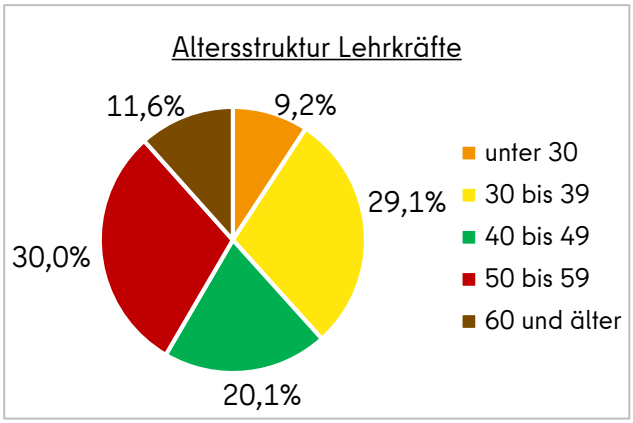


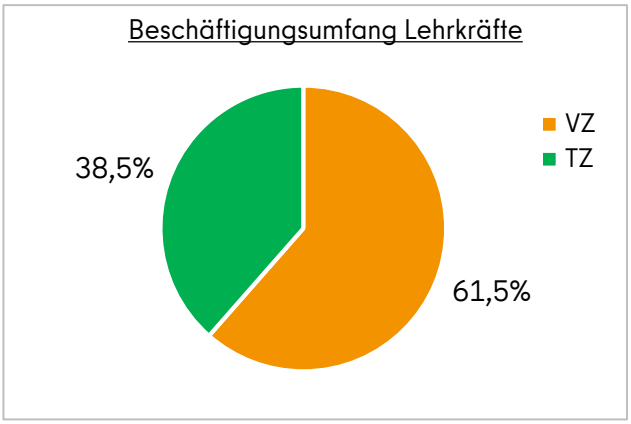
Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte
Region 09 Treptow-Köpenick

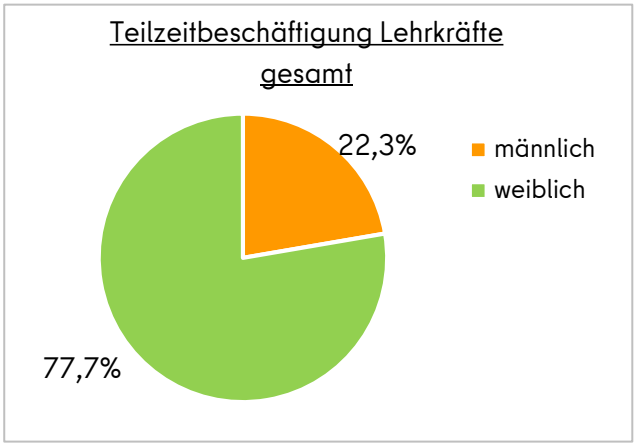
zurück

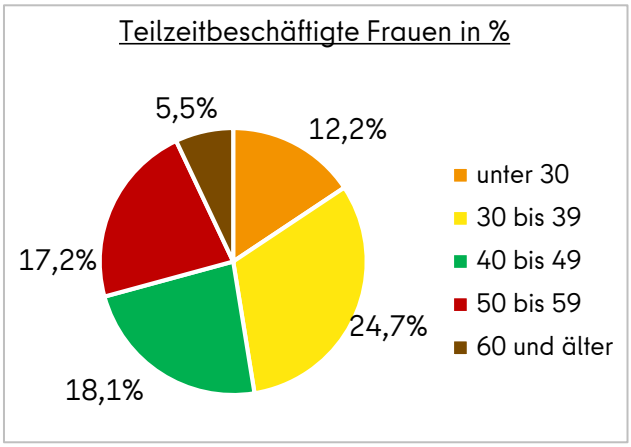
Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	193	145	75,1	133	98	73,7
30 bis 39 Jahre	609	423	69,5	270	199	73,7
40 bis 49 Jahre	420	311	74,0	190	146	76,8
50 bis 59 Jahre	627	501	79,9	162	139	85,8
60 Jahre und älter	243	190	78,2	51	44	86,3
Lehrkräfte insgesamt	**2.092**	**1.570**	**75,0**	**806**	**626**	**77,7**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF I C 5









Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten
Region 09 Treptow-Köpenick

zurück

Leitungsfunktion	Grundschule			Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Integrierte Sekundar-schule/ Gemeinschafts-schule		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	23	18	78,3	2	2	100,0	8	5	62,5
Vertretung	22	19	86,4	3	3	100,0	9	6	66,7
Koordination	1	-	-				14	13	92,9
Fachbereichsleitung							16	10	62,5
Fachleitung							27	17	63,0
Qualitätssicherung							1	1	100,0
Leitung insgesamt	**46**	**37**	**80,4**	**5**	**5**	**100,0**	**75**	**52**	**69,3**
weitere Lehrkräfte	899	755	84,0	87	74	85,1	535	362	67,7
Lehrkräfte insgesamt	**945**	**792**	**83,8**	**92**	**79**	**85,9**	**610**	**414**	**67,9**

Leitungsfunktion	Gymnasium			Zweiter Bildungsweg			Insgesamt		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	5	3	60,0	2	1	50,0	40	29	72,5
Vertretung	6	2	33,3	1	1	100,0	41	31	75,6
Koordination	5	4	80,0	3	2	66,7	20	17	85,0
Fachbereichsleitung	17	12	70,6	3	3	100,0	36	24	66,7
Fachleitung	36	24	66,7				66	44	66,7
Qualitätssicherung							1	1	100,0
Leitung insgesamt	**69**	**45**	**65,2**	**9**	**7**	**77,8**	**204**	**146**	**71,6**
weitere Lehrkräfte	346	222	64,2	21	11	52,4	1.888	1.424	75,4
Lehrkräfte insgesamt	**415**	**267**	**64,3**	**30**	**18**	**60,0**	**2.092**	**1.570**	**75,0**

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten
Region 09 Treptow-Köpenick

zurück

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Alle Schularten	Koordinierende Fachkraft	28	24	85,7
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	48	38	79,2
	Erzieherin/Erzieher	538	420	78,1
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	1	-	-
	Päd. Unterrichtshilfe	31	26	83,9
	Betreuerin/Betreuer	22	16	72,7
	gesamt	**668**	**524**	**78,4**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Grundschule	Koordinierende Fachkraft	23	20	87,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	39	32	82,1
	Erzieherin/Erzieher	461	362	78,5
	Päd. Unterrichtshilfe	1	1	100,0
	gesamt	**524**	**415**	**79,2**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Schule mit sonder-päd. Förderschwer-punkt	Koordinierende Fachkraft	2	1	50,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	3	3	100,0
	Erzieherin/Erzieher	21	20	95,2
	Päd. Unterrichtshilfe	30	25	83,3
	Betreuerin/Betreuer	22	16	72,7
	gesamt	**78**	**65**	**83,3**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Integrierte Sekundar-stufe / Gemein-schaftsschule	Koordinierende Fachkraft	3	3	100,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	6	3	50,0
	Erzieherin/Erzieher	56	38	67,9
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	1	-	-
	gesamt	**66**	**44**	**66,7**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: I C

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben
Region 09 Treptow-Köpenick

zurück

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule	Fachleitung	1		0,0
	gesamt	1		0,0
Alle Schularten	**insgesamt**	**1**		**0,0**

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte
Region 09 Treptow-Köpenick

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	-	3	100,0
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	-	-	
Gesamt	**Koordinierende Fachkraft**	**0**	**3**	**100,0**

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal

Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang

zurück

Region 09 Treptow-Köpenick

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %
Verwaltungsleitung	34	32	94,11	14	14	100
Schulsekretärin/Schulsekretär/ Schreibdienst	64	63	98,43	46	45	97,82
Handwerks-/Werkstattmeisterin/ Handwerks- /Werkstattmeister	3	0	0	0	0	0
Vervielfältigerin/Vervielfältiger	-	-	-	-	-	-
gesamt	**101**	**95**	**94,06**	**60**	**59**	**98,33**

Stichtag: 01.01.23, Quelle: 09 I Vw 1.2

Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin 2023

Die Umsetzung des Frauenförderplans als Bestandteil der Personalentwicklung unter Beachtung des demografischen Wandels stellt eine enorme Herausforderung an alle Beteiligten dar. Das ist ohne eine professionelle und regelhafte Unterstützung neben den eigentlichen Arbeitsaufgaben nicht zu leisten. Ob die gestellten Zielvorgaben erreicht werden oder nicht, wird davon abhängen, wie offen und sensibel Schulleitungen tatsächlich auf die Bedürfnisse Teilzeitbeschäftigter eingehen und wie zielgenau und wirkungsvoll Frauen mit Willen zur Übernahme von Leitungsfunktionen zukünftig gefördert werden.

Dabei spielen auch das Verständnis und die Akzeptanz individueller Rahmenbedingungen innerhalb der Kollegien eine entscheidende Rolle. Nachweislich gelangen Frauen in Führungspositionen, wenn gut strukturierte und verantwortungsbewusste Prozesse vorliegen. Es ist notwendig, dass Frauen diese Strukturen kennen. Lediglich eine Ermunterung zur Übernahme einer Leitungsfunktion reicht schon lange nicht mehr aus. Konkret abrechenbare Schritte und die Einhaltung von Zielvorgaben müssen Bestandteile guter Personalplanung und -entwicklung sein.

Die Arbeitsaufgaben der Beschäftigten an den Schulen veränderten sich im Laufe der letzten Jahre. Das betrifft sowohl die Arbeitsverdichtung durch die Veränderung der Rahmenbedingung im Zusammenhang mit den Anforderungen an die inklusive Schule, den Personalmangel insbesondere in der Arbeit in multiprofessionellen Teams, der Übernahme weiterer Verwaltungsaufgaben als auch neue Qualifikationen in der pädagogischen Arbeit, die zusätzlich und neben der eigentlichen Tätigkeit durch Fortbildungen erworben werden mussten.

Das bedeutet aber auch eine erhebliche Belastung in der verantwortungsvollen Familienarbeit. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Qualitätsmerkmal für die Berliner Schulen. Unsere Erfahrungen zeigen aber, dass der Alltag anders aussieht. Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit der Beschäftigten werden in der Hektik des Schultages noch zu selten als Mittel der Personalentwicklung und des professionellen Gesundheitsmanagements genutzt. Dabei stellen sie für die Beschäftigten wichtige Indikatoren des Erfolgs ihrer Arbeit dar.

Der § 10 des Landesgleichstellungsgesetzes „Arbeitszeit und Rahmenbedingungen“ sagt aus:
„(1) Unter Beachtung der dienstlichen Belange soll das Interesse der Beschäftigten an flexibler, auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittener Gestaltung der Arbeitszeit sowie familienfreundlichen Rahmenbedingungen berücksichtigt werden. Vorgesetztenverhalten soll darauf ausgerichtet sein, den Beschäftigten familienfreundliche Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen zu ermöglichen.
(5) Bei individueller Arbeitszeitreduzierung werden die Dienstaufgaben nach dem Maß der für die Zukunft festgesetzten Arbeitszeit neu bemessen.“

Die Ausführungsvorschriften zum § 10 LGG beschreiben die Vorgehensweise:

„Eine auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Gestaltung der Arbeitszeit setzt, ebenso wie die Gewährung familienfreundlicher Rahmenbedingungen (beispielsweise die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes) einen entsprechenden Antrag des oder der Beschäftigten voraus. Diesen steht eine diskriminierungsfreie Entscheidung der Dienststelle über diesen Antrag zu. Dabei sind die dienstlichen Belange gegenüber den individuellen Interessen der Dienstkräfte im Einzelfall abzuwägen. Die Dienststellen sollen – soweit möglich – gewährleisten, dass die dafür notwendigen personellen, finanziellen und technischen Rahmenbedingungen vorliegen.“

Bitte nutzen Sie die jeweiligen Checklisten und die unter Punkt 3 aufgeführten Methoden und Instrumente zur Erhöhung der Chancengleichheit. Sowohl für die Angabe ihrer Rahmenbedingungen als auch in Vorbereitung und Auswertung der Beschlüsse der Gesamt- und Schulkonferenzen. Die Evaluation der Wirksamkeit der Beschlüsse wird im regionalen Ausschuss für Personalmanagement Bestandteil des Zeit-Maßnahme-Planes sein.

Das Landesgleichstellungsgesetz, auf dessen Grundlage die Frauenförderpläne erstellt werden, findet nach wie vor kaum Beachtung im schulischen Verwaltungshandeln. Es gibt für die Beschäftigten keine zuverlässige und umfassende Informationsquelle zu ihren Rechten und Pflichten in Bezug auf ihre persönlichen Belange. Dafür aber das Stichwort Mitwirkungspflicht.

Ebenso die Verwendung einer diskriminierungsfreien Sprache in Wort und Schrift entspricht noch nicht in vollem Umfang den gesetzlichen Vorgaben. Hier sind alle Beschäftigten in der Verantwortung.

Annette Gottschalk
Frauenvertreterin

Heike Kunkel
stellv. Frauenvertreterin

zurück

Regionale Maßnahmen und Daten



10 Marzahn-Hellersdorf

zurück

- Regionale Maßnahmen
- Bewerbungen und Besetzungen
- Altersstruktur und Beschäftigungsumfang
- Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schulart
- Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten
- Künftige Fluktuation Lehrkräfte
- Künftige Fluktuation weiteres pädagogisches Personal
- Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal
- Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin

Regionale Maßnahmen

Region 10 Marzahn-Hellersdorf

zurück

1. Funktionsstellen
2. Teilzeitbeschäftigung
3. Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote
4. Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung

1. Funktionsstellen

Regionales Ziel:

- der Anteil von Frauen in Funktionsstellen wird weiter erhöht

Maßnahme:

- Fortbildungsmodul „Lust auf Leitung“
- für kommissarische Besetzungen werden Frauen gezielt angesprochen

Zuständigkeit	Schulaufsicht
Termin	jährlich wiederholt

2. Teilzeitbeschäftigung

Regionales Ziel:

- Teilzeitkonzepte an allen Schulen

Maßnahme:

- Alle Schulen erstellen ein Teilzeitkonzept

Zuständigkeit	Schulleitung
Termin	Schuljahr 2023/24
Bereitstellungsweg	in geeigneter Form für das schulische Personal (digital und/oder analog)
Indikatoren	Das Teilzeitkonzept wird von der Gesamtkonferenz im Schuljahr in allen Schulen beschlossen und spätestens am letzten Schultag vor den Sommerferien der zuständigen Schulaufsicht übergeben.

3. Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote

Regionales Ziel:

- Erhöhung der Führungskompetenzen neu ins Amt benannter Schulleiterinnen

Maßnahme:

- Netzwerktreffen im Sozialraum mit den Schulleitungen zu aktuellen Themen

Zuständigkeit	Schulaufsicht
Termin	alle 6 Wochen
Bereitstellungsweg	direkte Ansprache
Indikatoren	Die Fortbildungsreihe „Neu im Amt“ wird fortgesetzt.

4. Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung

Regionales Ziel:

- Leitungskräfte wirken sexuellen Belästigungen und jeglicher Gewalt präventiv und aktiv entgegen und nehmen ihre Pflicht verantwortungsbewusst wahr.

Zuständigkeit	Schulleitung, Schulaufsicht
Termin	permanent
Bereitstellungsweg	Besprechung des Themas in schulischen Konferenzen und Gremien
Indikatoren	Die Gesamtkonferenzen der Schule thematisieren den Schutz vor sexueller Belästigung und integrieren das Thema in den zu erarbeitenden Schutzkonzepten.

Bewerbungen und Besetzungen - Region Marzahn-Hellersdorf

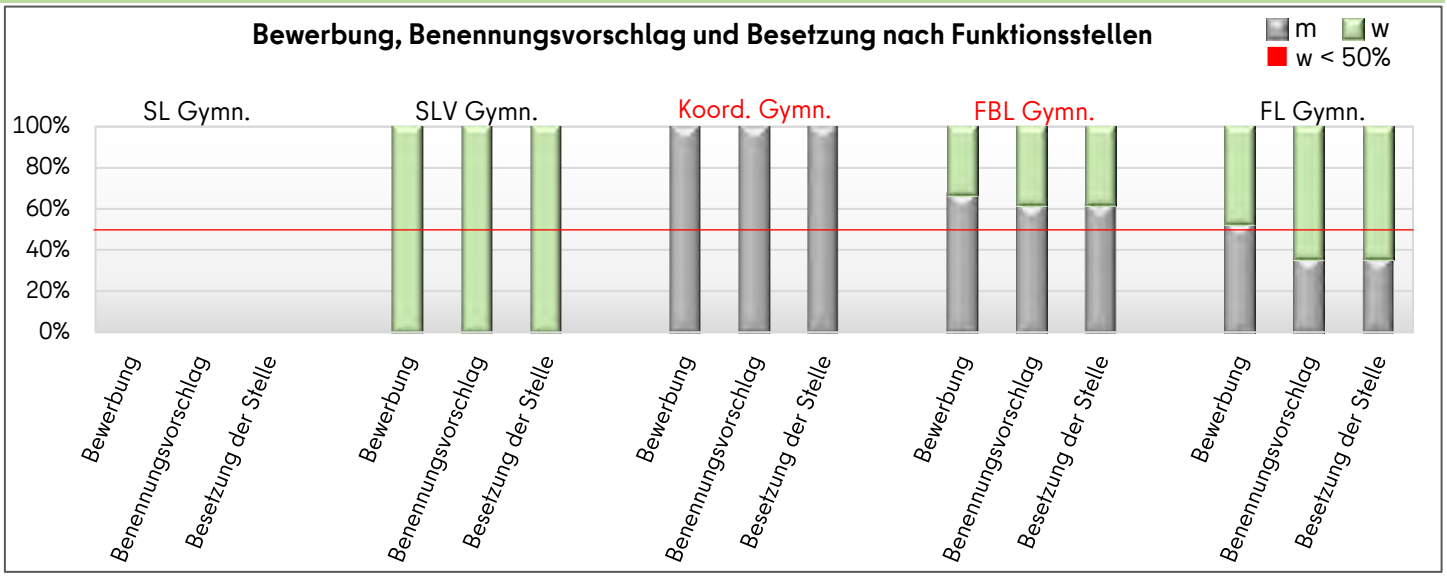
Zahlen und grafische Darstellungen

zurück

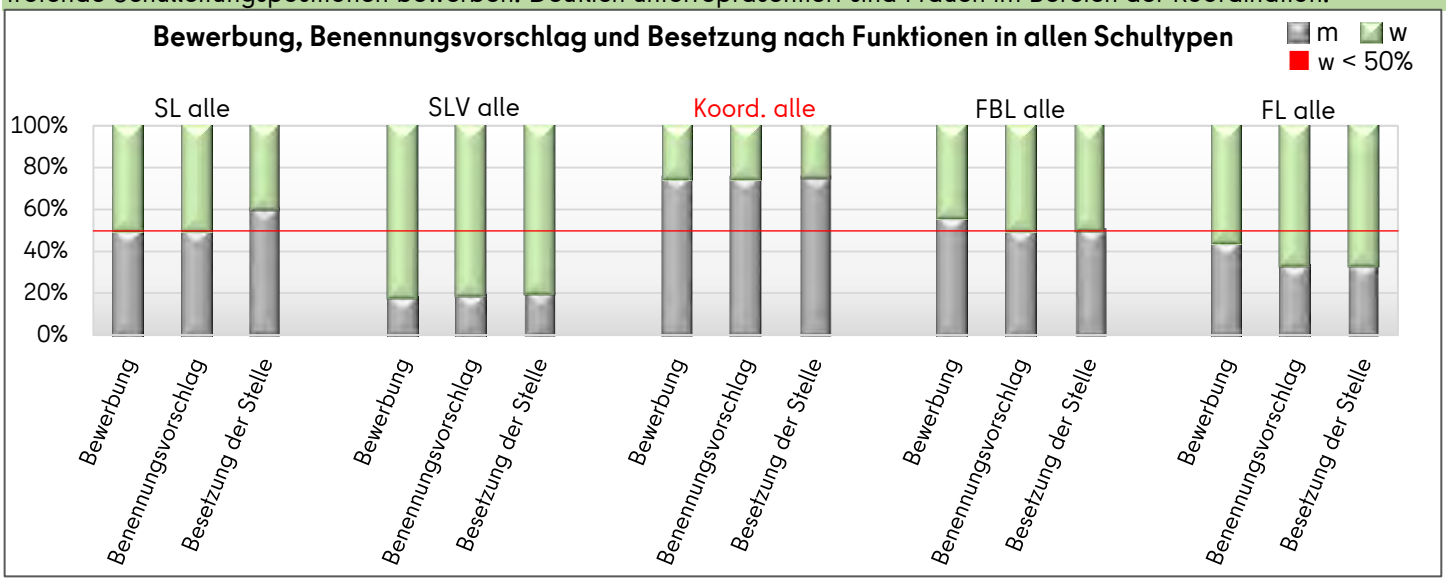
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs-vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	2	2	50	2	2	50	2	2	50		6	100
	Stellv. Schulleitung	3	13	81	3	12	80	3	11	79	1	9	90
	Summe	5	15	75	5	14	74	5	13	72	1	15	94
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Schulleitung	1	1	50	1	1	50	1		0		1	100
	Stellv. Schulleitung	1	1	50	1	1	50	1	1	50		1	100
	Fachleitung												
	Summe	2	2	50	2	2	50	2	1	33	0	2	100
Integrierte Sekundar- und Gemeinschaftsschule	Schulleitung										1	3	75
	Stellv. Schulleitung		3	100		3	100		3	100			
	Koordination	1	1	50	1	1	50	1	1	50	1	5	83
	Fachbereichsleitung	2	3	60	2	3	60	2	3	60	1	1	50
	Fachleitung	2	7	78	2	7	78	2	7	78	1	1	50
	Summe	5	14	74	5	14	74	5	14	74	4	10	71
Gymnasium	Schulleitung												
	Stellv. Schulleitung		1	100		1	100		1	100	1	2	67
	Koordination	1		0	1		0	1		0	4		0
	Fachbereichsleitung	8	4	33	5	3	38	5	3	38			
	Fachleitung	8	7	47	4	7	64	4	7	64	4	1	20
	Summe	17	12	41	10	11	52	10	11	52	9	3	25
2.Bildungsweg	Schulleitung												
	Stellv. Schulleitung												
	Koordination	1		0	1		0	1		0	1		0
	Fachbereichsleitung		1	100		1	100		1	100			
	Fachleitung	1		0	1		0	1		0	1		0
	Summe	2	1	33	2	1	33	2	1	33	2	0	0
Alle Schulen	Schulleitung	3	3	50	3	3	50	3	2	40	1	10	91
	Stellv. Schulleitung	4	18	82	4	17	81	4	16	80	2	12	86
	Koordination	3	1	25	3	1	25	3	1	25	6	5	45
	Fachbereichsleitung	10	8	44	7	7	50	7	7	50	1	1	50
	Fachleitung	11	14	56	7	14	67	7	14	67	6	2	25
	Summe	31	44	59	24	42	64	24	40	63	16	30	65

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08

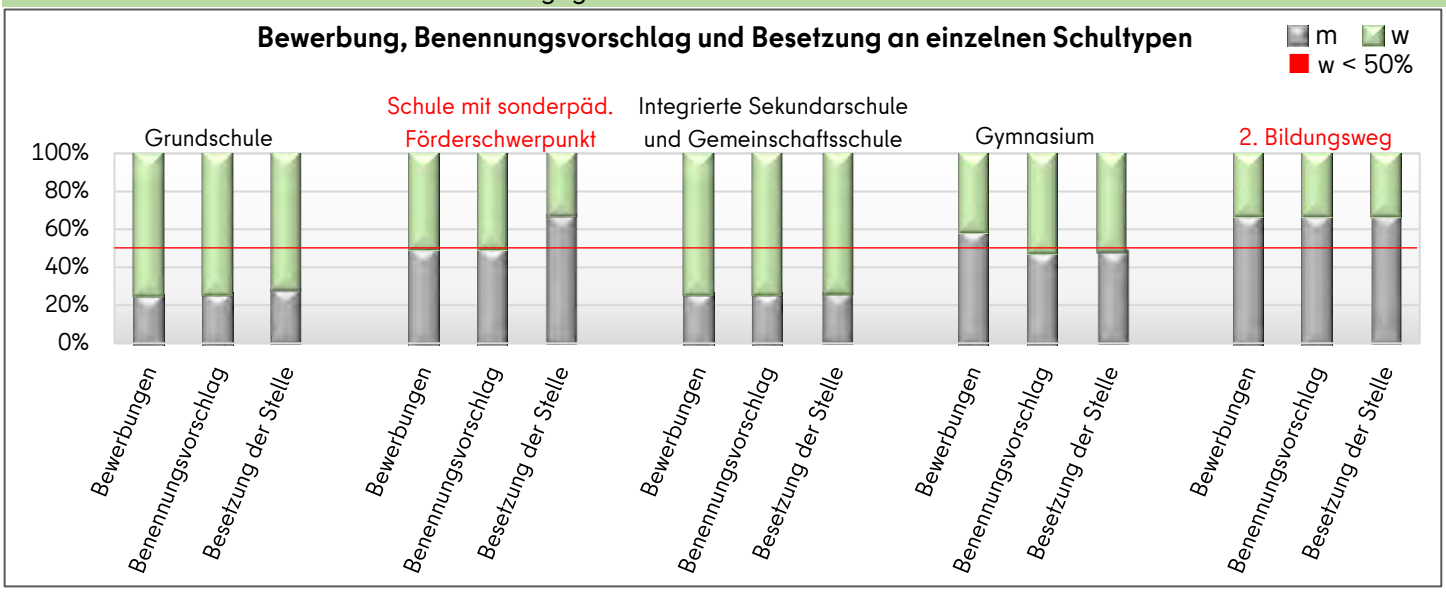
Im aktuellen Erhebungszeitraum wird eine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen an Gymnasien deutlich. Weniger als die Hälfte oder keine der sich Bewerbenden sind - mit Ausnahme der stellvertretenden Schulleitungen - weiblich. Dies betrifft die Bewerbungen als auch die Besetzung der Stellen.



Die folgende Abbildung verdeutlicht, dass sich bezogen auf alle Schultypen insgesamt deutlich mehr Frauen auf stellvertretende Schulleitungspositionen bewerben. Deutlich unterrepräsentiert sind Frauen im Bereich der Koordination.



Betrachtet man die einzelnen Schultypen, so ist zu sehen, dass die Bewerbung von Frauen auf Funktionsstellen an Grundschulen und integrierten Sekundar- und Gemeinschaftsschulen wesentlich höher ist als an den anderen Schultypen. An fast allen anderen Schulformen ist ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern zu verzeichnen.

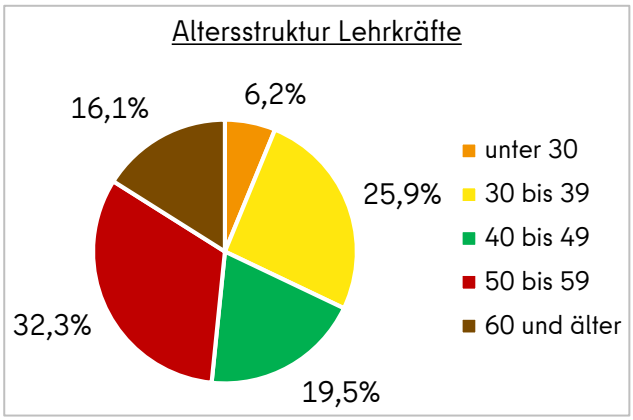


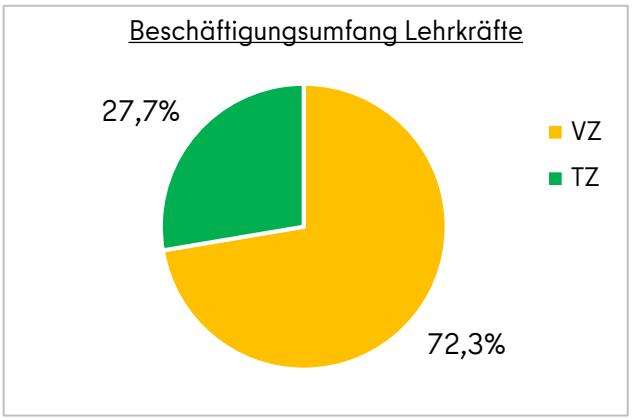
Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte
Region 10 Marzahn-Hellersdorf

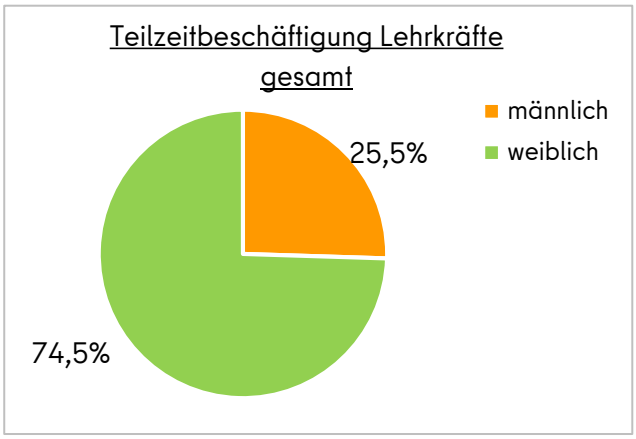
zurück

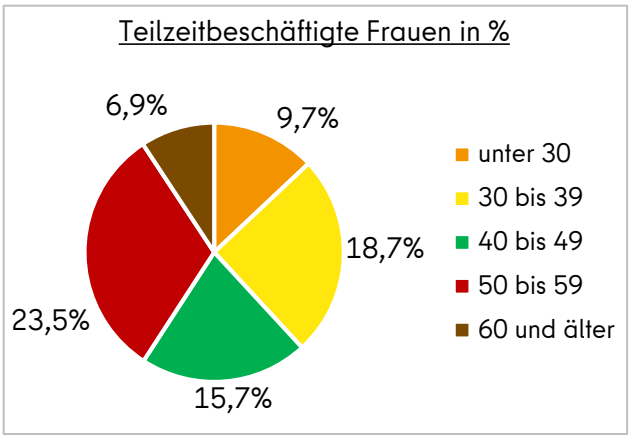
Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	146	94	64,4	91	63	69,2
30 bis 39 Jahre	609	377	61,9	198	122	61,6
40 bis 49 Jahre	460	320	69,6	138	102	73,9
50 bis 59 Jahre	761	637	83,7	167	153	91,6
60 Jahre und älter	378	279	73,8	57	45	78,9
Lehrkräfte insgesamt	**2.354**	**1.707**	**72,5**	**651**	**485**	**74,5**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF I C 5









Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten
Region 10 Marzahn-Hellersdorf

zurück

Leitungsfunktion	Grundschule			Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	25	18	72,0	3	1	33,3	9	7	77,8
Vertretung	30	24	80,0	4	3	75,0	12	7	58,3
Koordination							12	9	75,0
Fachbereichsleitung							15	11	73,3
Fachleitung							31	23	74,2
Qualitätssicherung							2	-	-
Leitung insgesamt	**46**	**37**	**80,4**	**7**	**4**	**57,1**	**81**	**57**	**70,4**
weitere Lehrkräfte	899	755	84,0	101	84	83,2	673	432	64,2
Lehrkräfte insgesamt	**945**	**792**	**83,8**	**108**	**88**	**81,5**	**754**	**489**	**64,9**

Leitungsfunktion	Gymnasium			Zweiter Bildungsweg			Insgesamt		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	5	2	40,0	1	1	100,0	42	28	66,7
Vertretung	5	3	60,0	2	-	-	52	38	73,1
Koordination	7	2	28,6	3	2	66,7	21	11	52,4
Fachbereichsleitung	20	11	55,0	4	2	50,0	38	24	63,2
Fachleitung	27	20	74,1				62	45	72,6
Qualitätssicherung							2	-	-
Leitung insgesamt	**64**	**38**	**59,4**	**10**	**5**	**50,0**	**217**	**146**	**67,3**
weitere Lehrkräfte	310	192	61,9	36	20	55,6	2.137	1.561	73,0
Lehrkräfte insgesamt	**374**	**230**	**61,5**	**46**	**25**	**54,3**	**2.354**	**1.707**	**72,5**

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten
Region 10 Marzahn-Hellersdorf

zurück

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Alle Schularten	Koordinierende Fachkraft	23	19	82,6
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	40	35	87,5
	Erzieherin/Erzieher	445	372	83,6
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	6	5	83,3
	Päd. Unterrichtshilfe	100	89	89,0
	Betreuerin/Betreuer	59	43	72,9
	Weiteres päd. Personal	3	3	100,0
	gesamt	**676**	**566**	**83,7**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Grundschule	Koordinierende Fachkraft	17	14	82,4
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	35	30	85,7
	Erzieherin/Erzieher	379	322	85,0
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	3	2	66,7
	Päd. Unterrichtshilfe	31	27	87,1
	Betreuerin/Betreuer	11	9	81,8
	Weiteres päd. Personal	1	1	100,0
	gesamt	**477**	**405**	**84,9**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Schule mit sonder-päd. Förderschwer-punkt	Koordinierende Fachkraft	3	3	100,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	1	1	100,0
	Erzieherin/Erzieher	17	12	70,6
	Päd. Unterrichtshilfe	68	61	89,7
	Betreuerin/Betreuer	47	33	70,2
	weiteres päd. Personal	2	2	100,0
	gesamt	**138**	**112**	**81,2**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Integrierte Sekundar-stufe/ Gemein-schaftsschule	Koordinierende Fachkraft	3	2	66,7
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	4	4	100,0
	Erzieherin/Erzieher	49	38	77,6
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	2	2	100,0
	Päd. Unterrichtshilfe	1	1	100,0
	Betreuerin/Betreuer	1	1	100,0
	gesamt	**60**	**48**	**80,0**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Gymnasium	Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter	1	1	100,0
	gesamt	**1**	**1**	**100,0**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: I C

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben
Region 10 Marzahn-Hellersdorf

zurück

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	1		0,0
	gesamt	1		0,0
Gymnasium	Fachbereichsleitung	1		0,0
	Fachleitung		1	100,0
	gesamt	1	1	50,0
Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule	Stellvertretende Schulleitung	1		0,0
	gesamt	1		0,0
Alle Schularten	**insgesamt**	**3**	**1**	**25,0**

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte
Region 10 Marzahn-Hellersdorf

zurück

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	1	3	75,0
Schule mit sonderpädagogischem Förder-schwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	-	-	
Gesamt	**Koordinierende Fachkraft**	**1**	**3**	**75,0**

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal

Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang

zurück

Region 10 Marzahn-Hellersdorf

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %
Verwaltungsleitung	31	31	100,0	5	5	100,0
Schulsekretärin/Schulsekretär/ Schreibdienst	68	67	98,53	40	40	100,0
Handwerks-/Werkstattmeisterin/ Handwerks- /Werkstattmeister	2		0,0			
Vervielfältigerin/Vervielfältiger	1		0,0			
gesamt	**102**	**98**	**96,08**	**45**	**45**	**100,0**

Stichtag: 01.01.23, Quelle: Übersicht npP Region 10, 10 I Vw 1.1

Stellungnahme der regionalen Frauenvertretung Marzahn-Hellersdorf

Zu begrüßen ist zunächst das moderne Design des Frauenförderplanes einschließlich der Verlinkungen und damit der detaillierten Nachvollziehbarkeit der statistischen Erhebungen.

Bei der Anpassung des Frauenförderplanes darf aber nicht außer Acht gelassen werden, in welchen herausfordernden Zeiten sich das gesamte Schulwesen befindet und welche Kraftanstrengungen insbesondere in den Randbezirken unternommen werden müssen, um dem staatlichen Bildungsauftrag angemessen Genüge tun zu können, und was dies für die Personalentwicklung bedeutet.
So konnte die Schulbauoffensive in Marzahn-Hellersdorf nicht ansatzweise mit der Wohnungsbauoffensive mithalten, was zu einer enormen Verdichtung in den Schulen und damit zu übervollen Klassen, Raumnot, Wartelisten für Schulplätze und einer kaum zu erahnenden Belastung für die Beschäftigten - und wegen der Doppelbelastung (vgl. 1.2 und 3.1.3) insbesondere der weiblichen - führt. Hier ist unbedingt die Politik gefragt!
Hinzu kommt, dass es keine zentrale Steuerung für den Einsatz neu gewonnener Lehrkräfte oder besondere Anreize seitens der Senatsverwaltung für das Arbeiten in den Randbezirken gibt, was wiederum zu einem permanenten Mangel an Lehr- und überhaupt Personal in den als – zu Unrecht - unattraktiv geltenden Randbezirken führt. Konsequenzen daraus sind zum einen

- dass eine familienbewusste Personalpolitik als Grundlage für Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehr erschwert wird (vgl. 3.1.1) und stattdessen Überlastung Gang und Gäbe ist, welche einer Personalentwicklung durchaus im Wege steht, da trotz aller Motivation schlichtweg die Kapazitäten fehlen.
- dass es zu einer Vielzahl von z. T. mehrfach wiederholten befristeten Einstellungen kommen muss, die seitens der Personalstelle kaum noch bewältigt werden und vor allem für die befristet eingestellten Frauen eine Belastung bedeuten.

Hier ist vor allem die Senatsverwaltung gefordert!

Lob gezollt werden muss hingegen der gesamten Außenstelle mit der Referatsleiterin an der Spitze, da zur Realisierung der im FFPl verankerten Prinzipien und Maßnahmen äußerst kreativ an Personalgewinnung („Wir legen die Platte hoch“, Auftritte in den sozialen Medien, Berlin-Tag usw. usf.) wie auch an Personalbindung (Kooperationen mit Wohnungsbaugesellschaften) und -entwicklung („Lust auf Leitung“) gearbeitet wird.

Nach wie vor bleibt Marzahn-Hellersdorf weiterhin führend in der Besetzung von Leitungsfunktionen durch weibliche Beschäftigte, es zeigt sich im Bereich der Fachleitungen aber bereits ein anderer Trend. Ebenso ist an die Realisierung von Teilzeit in Leitungsfunktionen unter oben genannten Bedingungen kaum zu denken; ein Jobsharing ist natürlich wünschenswert, aufgrund des angeführten generellen Personalmangels in Marzahn-Hellersdorf aber leider kaum realisierbar.

Als einen sehr wichtigen Punkt des Frauenförderplanes schätze ich Punkt 4 – Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – ein.

Erwähnt wird hier, dass eine Dienstvereinbarung von der Senatsverwaltung verhandelt wird, für welche ich hier einige Anregungen geben möchte.

Zunächst entdecke ich eine Diskrepanz zwischen der Definition nach § 3 Abs. 3 AGG und der Beurteilung als Dienstvergehen (vgl. 4.1). Während erstere auch auf Schülerinnen und Schüler zutrifft, die sexuelle Belästigung oder gar Gewalt zur Herabwürdigung, Einschüchterung usw. ausüben, wird im Folgenden davon ausgegangen, dass nur Dienstkräfte als Täter gesehen werden.
Daraus ergibt sich für mich des Weiteren die Frage, welche Beurteilung erfolgt, wenn sexuelle Gewalt von den schutzbefohlenen Kindern und Jugendlichen ausgeht?

Sexuelle Diskriminierung und Gewalt ist in jeder Form bereits in den Ansätzen zu unterbinden. Hierzu ist es - insbesondere in Bezug auch auf die digitalen Möglichkeiten heutzutage - notwendig, dass absolute Klarheit darüber herrscht, was unter Diskriminierung und vor allem Gewalt zu verstehen ist, welche mitunter eben auch von Seiten der Schülerinnen und Schüler gegen sowohl weibliche wie männliche Lehrkräfte ausgehen kann (z. B. Handyaufnahmen bei Toilettengängen, Verbreitung im Internet).
Wie auch insgesamt ist besonders in solchen Fällen eine offensive und eindeutige Haltung der Schulleitungen und aller am Schulleben Beteiligten, aber auch eine klare Handlungsrichtlinie für Sofortmaßnahmen erforderlich (vgl. 4.1). Hier muss sowohl zum Schutz der Kinder (auch als Täter) wie auch zum Schutz und zur Unterstützung der betroffenen Lehrkräfte nachgebessert werden.

Die im Frauenförderplan aufgeführten Maßnahmen enthalten weitreichende Rechte für alle Beschäftigten. Diese zu Kennen stärkt das Handeln. Aber auch wenn die Umsetzung vorrangig in den Händen der Verantwortlichen in den Regionen liegt, so ist die Schaffung der Voraussetzung, diese Maßnahmen überhaupt greifen zu lassen zu können, doch Aufgabe der Senatsverwaltung, damit die „familienbewusste Personalpolitik als Grundlage für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ (Grußwort“) auch gelebt werden kann und nicht dem Mangel zum Opfer fällt.

S. Kircheisen
Stellv. Frauenvertreterin Marzahn-Hellersdorf

zurück

Regionale Maßnahmen und Daten



11 Lichtenberg

zurück

- Regionale Maßnahmen
- Bewerbungen und Besetzungen
- Altersstruktur und Beschäftigungsumfang
- Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schulart
- Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten
- Künftige Fluktuation Lehrkräfte
- Künftige Fluktuation weiteres pädagogisches Personal
- Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal
- Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin

Regionale Maßnahmen
Region 11 Lichtenberg

zurück

1. Grundsätze des Führungshandelns
2. Fort- und Weiterbildung
3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

1. Grundsätze des Führungshandelns

- Nach § 3 Abs. 1 LGG sind alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen verpflichtet, aktiv auf die berufliche Gleichstellung hinzuwirken, indem sie regelmäßig an gleichstellungsrelevanten Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen.

- Aus dem Kolleginnenkreis der Schule wird eine Kontaktfrau (s. Vertrauensfrau BGG) gewählt. Dies wird im Geschäftsverteilungsplan der Schule aufgeführt. Die Kontaktfrau ist Ansprechpartnerin für den Kolleginnenkreis der Schule. Die Frauenvertreterin informiert die Kontaktfrauen der Schule über die Maßnahmen des FFPl und deren Umsetzungsmöglichkeiten.

- Die hier aufgeführten Maßnahmen werden bei wiederkehrenden vereinbarten Gesprächen zwischen der Referatsleiterin und der Frauenvertreterin thematisiert und vorangebracht.

Zuständigkeit	Alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion, Frauenvertreterin
Termin	wiederholend
Bereitstellungs-	Informationen auf SL- DB, GK, digital per E-Mail
Indikatoren	Alle Schulen der Region haben eine Kontaktfrau in der GK benannt. Die Frauenvertreterin hält den Kontakt im Rahmen von Kontaktfrauentreffen.

2. Fort- und Weiterbildung

- Insbesondere weibliche Dienstkräfte aller pädagogischen Berufsgruppen werden durch die Schulleitung, z.B. in persönlichen Jahresgesprächen, gezielt auf Angebote der Fort- und Weiterbildung hingewiesen. Zu berücksichtigen sind vorrangig Themen, die die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern fördern, z.B. Frauen in Leitung.
- Einmal im Jahr besuchen Schulleitungen oder Mitglieder der erweiterten Schulleitung und koordinierende Fachkräfte, Fortbildungen zum Themenbereich Belästigung, sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz.
- Die Modulreihe "Workshop für an Funktionsstellen Interessierte" der Schulaufsicht wird weitergeführt und durch ein ergänzendes Angebot auf die Berufsgruppe der Erzieherinnen ausgedehnt.

Zuständigkeit	Schulaufsicht, Schulleitungen
Termin	wiederholend
Bereitstellungs-	Angebote und Vorschläge durch die Schulaufsicht, Fortbildungsbeauftragte und Frauenvertreterin in jedem Schuljahr
Indikatoren	Die Modulreihe findet regelmäßig statt. Fortbildungen zu den genannten Themen werden bei der Schulleitung oder der Schulaufsicht nachgewiesen. Fortbildungen zu den Themen Gleichstellung werden vermehrt von Dienstkräften der Region besucht.

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Die Gesamtkonferenzen haben im Rahmen ihrer Beschlüsse gemäß §79 Abs. (3) Satz 1 Nr. 9 SchulG die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berücksichtigen.
- Ein Team, das sich aus allen pädagogischen Berufsgruppen (SenBJF) der Schule aufstellt, erarbeitet ein Teilzeitkonzept, das in der ersten GK zum Schuljahresbeginn zur Abstimmung und als Gesamtkonferenzbeschluss zur Gültigkeit und Umsetzung kommt. Es wird zu jedem neuen Schuljahr, der personellen Situation entsprechend, fortgeschrieben und angepasst.
- Dabei sollten besondere Formen der Arbeitszeitregelung in Bezug auf die Kinderbetreuung und der Pflege Angehöriger bei Vollzeit- und bei Teilzeitkräften Berücksichtigung finden, z.B. individuelle Absprachen mit der SL.
- Familiäre Gründe, die einer Umsetzung zur Herstellung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedürfen, werden vorrangig berücksichtigt.

Zuständigkeit	Schulaufsicht, Schulleitungen, Frauenvertreterin
Termin	am Ende eines Schuljahres und/oder zu jedem neuen Schuljahr, am Ende eines Schulhalbjahres
Bereitstellungs-	GK, DB der SL, individuelle Absprachen zwischen SL und KuK
Indikatoren	Alle Schulen der Region Lichtenberg arbeiten mit einem in der GK beschlossenen Teilzeitkonzept, das der Schulaufsicht zu Schuljahresbeginn vorliegt. Alle Teilzeitkonzepte, von der Schulaufsicht gesandt, liegen der regionalen Frauenvertreterin Ende September eines jeden neuen Schuljahres vor.

Bewerbungen und Besetzungen - Region Lichtenberg

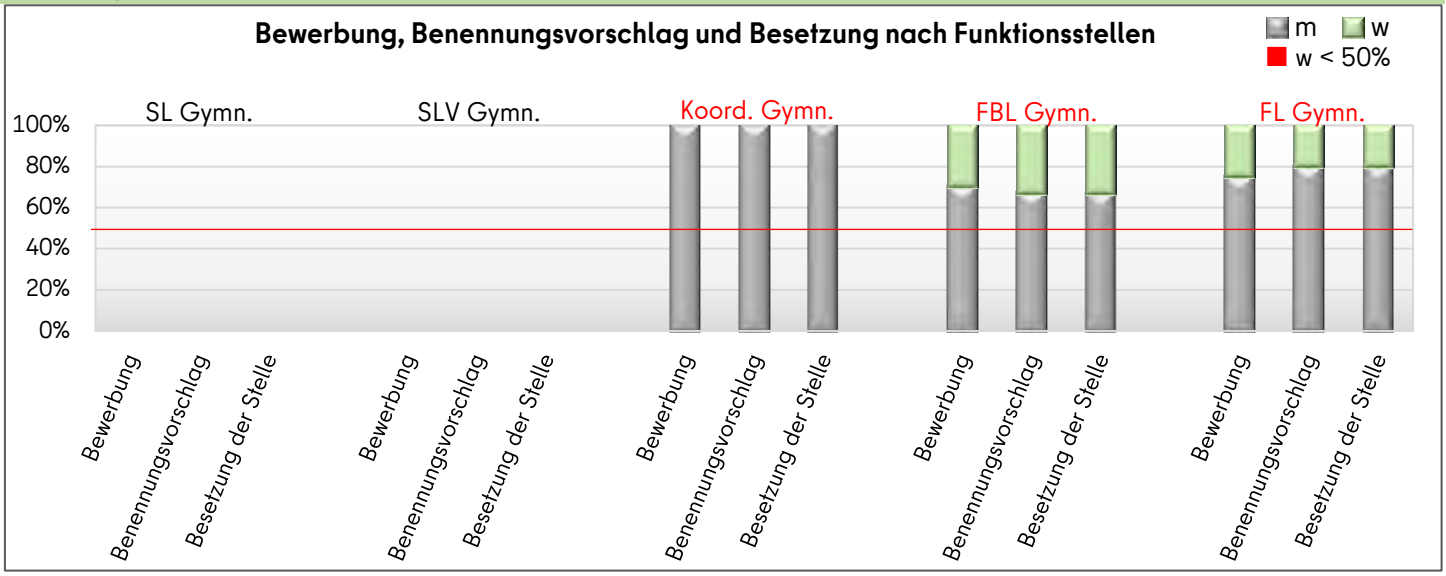
Zahlen und grafische Darstellungen

zurück

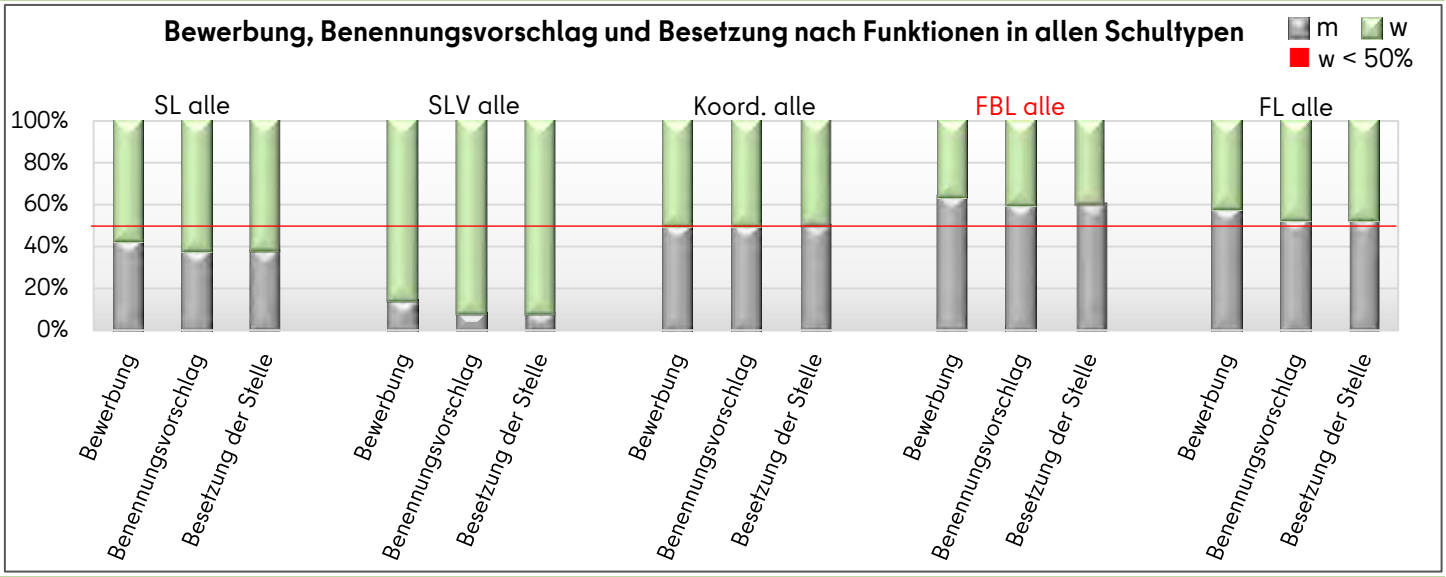
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs-vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	2	7	78	2	7	78	2	7	78	4	4	50
	Stellv. Schulleitung	1	8	89	1	8	89	1	8	89	4	7	64
	Summe	3	15	83	3	15	83	3	15	83	8	11	58
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Schulleitung		1	100		1	100		1	100		1	100
	Stellv. Schulleitung		2	100		2	100		2	100		1	100
	Fachleitung												
	Summe	0	3	100	0	3	100	0	3	100	0	2	100
Integrierte Sekundar- und Gemeinschaftsschule	Schulleitung	4		0	3		0	3		0	1	1	50
	Stellv. Schulleitung	1	2	67		2	100		2	100	1	3	75
	Koordination	1	2	67	1	2	67	1	2	67	3	2	40
	Fachbereichsleitung	2	2	50	2	2	50	2	2	50		1	100
	Fachleitung	8	8	50	6	8	57	6	8	57	1	4	80
	Summe	16	14	47	12	14	54	12	14	54	6	11	65
Gymnasium	Schulleitung										1		0
	Stellv. Schulleitung										1		0
	Koordination	1		0	1		0	1		0		1	100
	Fachbereichsleitung	7	3	30	4	2	33	4	2	33			
	Fachleitung	6	2	25	4	1	20	4	1	20	1		0
	Summe	14	5	26	9	3	25	9	3	25	3	1	25
Alle Schulen	Schulleitung	6	8	57	5	8	62	5	8	62	6	6	50
	Stellv. Schulleitung	2	12	86	1	12	92	1	12	92	6	11	65
	Koordination	2	2	50	2	2	50	2	2	50	3	3	50
	Fachbereichsleitung	9	5	36	6	4	40	6	4	40	0	1	100
	Fachleitung	14	10	42	10	9	47	10	9	47	2	4	67
	Summe	33	37	53	24	35	59	24	35	59	17	25	60

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08

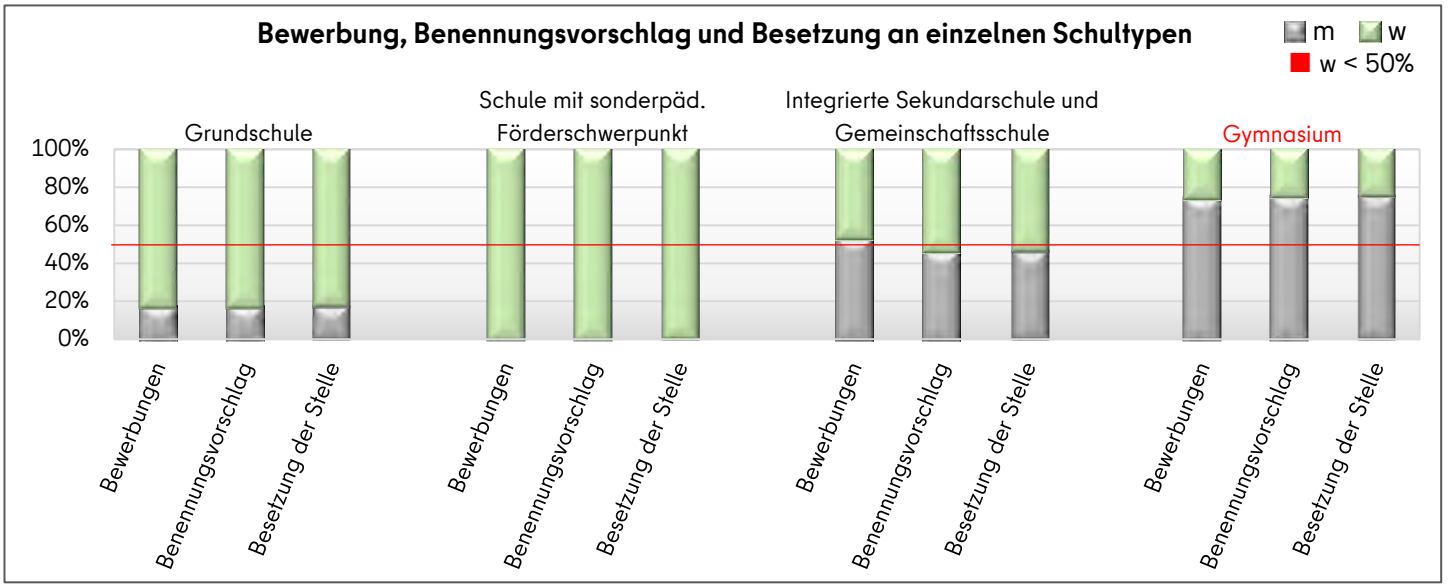
Im aktuellen Erhebungszeitraum wird eine starke Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen an Gymnasien deutlich. Weniger als die Hälfte bzw. gar keine der sich Bewerbenden sind weiblich. Dies betrifft die Bewerbungen als auch die Besetzung der Stellen.



Die folgende Abbildung verdeutlicht, dass sich bezogen auf alle Schultypen insgesamt deutlich mehr Frauen auf Schulleitungs- und insbesondere auf stellvertretende Schulleitungspositionen 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 starke Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen zu verzeichnen.

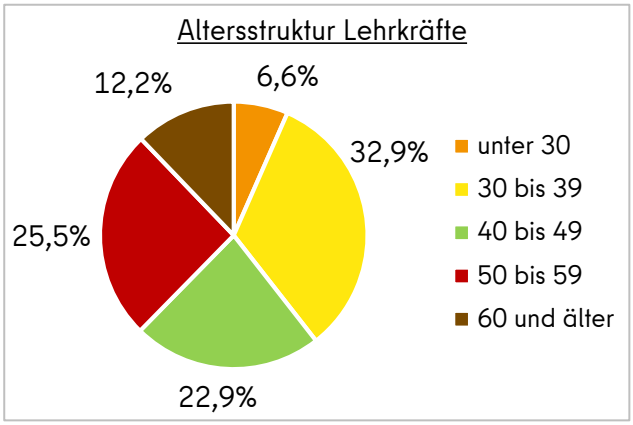


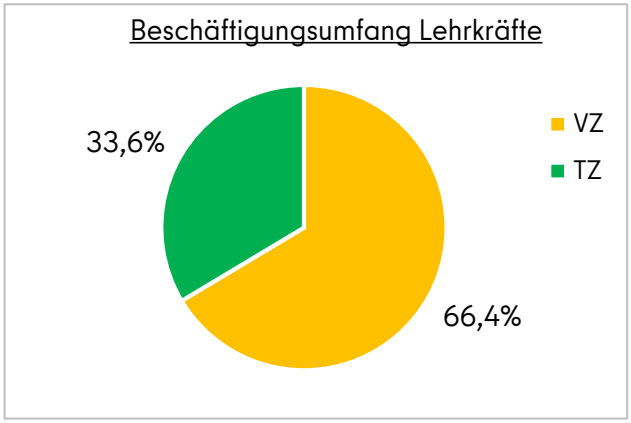
Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte
Region 11 Lichtenberg

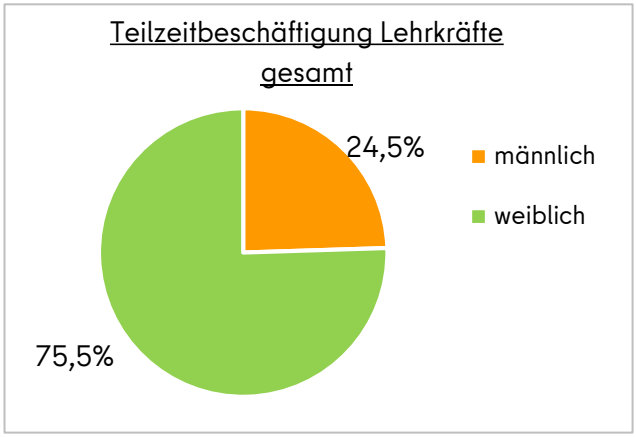
zurück

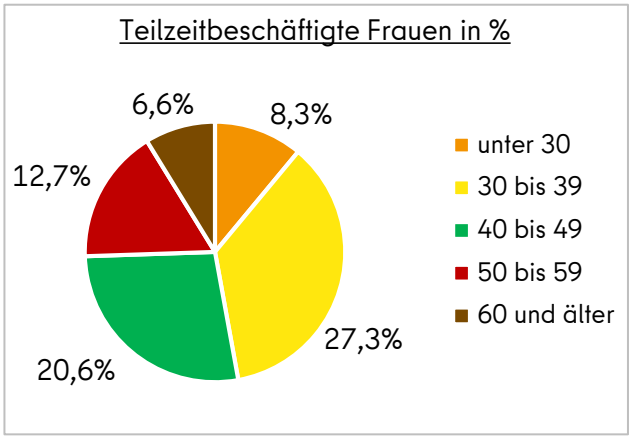
Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	172	121	70,3	110	73	66,4
30 bis 39 Jahre	858	569	66,3	337	239	70,9
40 bis 49 Jahre	598	412	68,9	226	181	80,1
50 bis 59 Jahre	665	545	82,0	134	111	82,8
60 Jahre und älter	318	237	74,5	70	58	82,9
Lehrkräfte insgesamt	**2.611**	**1.884**	**72,2**	**877**	**662**	**75,5**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF I C 5









Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten
Region 11 Lichtenberg

Leitungsfunktion	Grundschule			Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Integrierte Sekundar-schule/ Gemeinschafts-schule		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	30	20	66,7	6	6	100,0	12	2	16,7
Vertretung	25	20	80,0	5	2	40,0	9	6	66,7
Koordination	1	1	100,0				17	8	47,1
Fachbereichsleitung							20	12	60,0
Fachleitung							30	22	73,3
Qualitätssicherung							1	1	100,0
Leitung insgesamt	**56**	**41**	**73,2**	**11**	**8**	**72,7**	**89**	**51**	**57,3**
weitere Lehrkräfte	1.058	837	79,1	228	189	82,9	777	511	65,8
Lehrkräfte insgesamt	**1.114**	**878**	**78,8**	**239**	**197**	**82,4**	**866**	**562**	**64,9**

Leitungsfunktion	Gymnasium			Zweiter Bildungsweg			Insgesamt		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	5	-	-				53	28	52,8
Vertretung	2	1	50,0				41	29	70,7
Koordination	6	4	66,7				24	13	54,2
Fachbereichsleitung	12	4	33,3				32	16	50,0
Fachleitung	27	17	63,0				57	39	68,4
Qualitätssicherung							1	1	100,0
Leitung insgesamt	**52**	**26**	**50,0**				**208**	**126**	**60,6**
weitere Lehrkräfte	340	221	65,0				2.403	1.758	73,2
Lehrkräfte insgesamt	**392**	**247**	**63,0**				**2.611**	**1.884**	**72,2**

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten
Region 11 Lichtenberg

zurück

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Alle Schularten	Koordinierende Fachkraft	29	22	75,9
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	29	21	72,4
	Erzieherin/Erzieher	542	422	77,9
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	13	11	84,6
	Päd. Unterrichtshilfe	63	53	84,1
	Betreuerin/Betreuer	82	69	84,1
	Weiteres päd. Personal	8	5	62,5
	gesamt	**766**	**603**	**78,7**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Grundschule	Koordinierende Fachkraft	25	20	80,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	23	16	69,6
	Erzieherin/Erzieher	453	352	77,7
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	10	9	90,0
	Päd. Unterrichtshilfe	3	3	100,0
	Weiteres päd. Personal	3	3	100,0
	gesamt	**517**	**403**	**77,9**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	2	1	50,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	1	1	100,0
	Erzieherin/Erzieher	48	36	75,0
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	2	1	50,0
	Päd. Unterrichtshilfe	48	41	85,4
	Betreuerin/Betreuer	80	67	83,8
	weiteres päd. Personal	2	1	50,0
	gesamt	**183**	**148**	**80,9**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Integrierte Sekundarstufe/ Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	2	1	50,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	5	4	80,0
	Erzieherin/Erzieher	41	34	82,9
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	1	1	100,0
	Päd. Unterrichtshilfe	11	8	72,7
	Betreuerin/Betreuer	2	2	100,0
	weiteres päd. Personal	3	1	33,3
	gesamt	**65**	**51**	**78,5**

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

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: I C

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben
Region 11 Lichtenberg

zurück

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Gymnasium	Stellvertretende Schulleitung		1	100,0
	gesamt		1	100,0
Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule	Koordination Sek I	1		0,0
	Koordination Oberstufe	1		0,0
	gesamt	2		0,0
Alle Schularten	**insgesamt**	**2**	**1**	**33,3**

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte
Region 11 Lichtenberg

zurück

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	-	1	100,0
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	-	-	
Gesamt	**Koordinierende Fachkraft**	**0**	**1**	**100,0**

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal

Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang

zurück

Region 11 Lichtenberg

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %
Verwaltungsleitung	34	30	88,24	6	6	100,0
Schulsekretärin/Schulsekretär/Schreibdienst	76	74	97,4	25	25	100,0
Handwerks-/Werkstattmeisterin/ Handwerks- /Werkstattmeister	5	0	0,0	0	0	0,0
Vervielfältigerin/Vervielfältiger	-	-	-	-	-	-
gesamt	**123**	**112**	**91,06**	**12**	**11**	**91,67**

Stichtag: 01.01.23, Quelle: 11 I VL

Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin (Lichtenberg)

Liebe Kolleg* innen!

Im Januar 2022 wurde ich hauptamtliche Frauenvertreterin für die allgemeinbildenden Schulen im Bezirk Lichtenberg. Seit September dieses Jahres werde ich durch meine Stellvertreterin Nicole Ziegler unterstützt. Zusammen mit unserer Sekretärin Frau Träger sind wir ein Team. Im Bezirk Lichtenberg betreuen wir inzwischen 58 Schulen mit insgesamt 3700 pädagogischen und nichtpädagogischen Beschäftigten. Davon sind zurzeit acht neugegründete Schulen im Aufbau, die unserer besonderen Aufmerksamkeit bedürfen.

Der uns nun **vorliegende aktualisierte berlinweite Frauenförderplan (FFPl 2023 - 2029)** mit dem regionalen Teil, für alle Schulen bindend, und das Landesgleichstellungsgesetz (**LGG**), sind Instrumentarien, die uns dabei helfen, unser **Gleichstellungsanliegen** wie beispielsweise die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch vereinbarte Teilzeitkonzepte an den Schulen zu unterstützen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (**AGG**) gewährleistet **Diskriminierungsschutz** und sensibilisiert das Kollegium für Belästigung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Schule. **Belästigung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz** war Schwerpunktthema meiner Frauenversammlung Anfang Oktober. Die Kolleginnen wurden durch zwei Vorträge von Anlauf- und Fachstellen gut informiert und in ihren Rechten gestärkt. Ich begrüße es ausdrücklich, dass dem Thema im FFPl gesteigerte Beachtung gegeben wurde.

Die **nächste Frauenversammlung** wird im Frühjahr 2024 zum **Thema Gesundheit** stattfinden. Entscheidend für die Wahl des Themas ist eine kontinuierliche Zunahme von Langzeiterkrankungen bei Frauen an unseren Schulen. Zahlreiche Meldungen von Langzeiterkrankung dazu sprechen Bände. Wir alle kennen die bekannten Gründe, warum gerade Frauen sehr belastet sind und häufiger krank werden als Männer. Um die Vereinbarkeit von Care- Arbeit und Berufstätigkeit zu verbessern, ist es dringend notwendig, die verpflichtend zu erstellenden Teilzeitkonzepte an den Schulen regelmäßig anzupassen und sinnvoll anzuwenden. Dabei ist zu beachten, dass es auch Tätigkeiten gibt, die nicht teilbar sind.

Unter anderem möchte ich mein Interesse auf die **Gleichstellung von Frauen und Männern im beruflichen Aufstieg** legen. Das Ziel, Schulleiterinnen an unsere Gymnasien zu bringen, ist noch nicht erreicht worden. Die Zahlen können im regionalen Teil des vorliegenden FFPl eingesehen werden. Hierbei bedarf es einer Beobachtung der **Personalentwicklung** und der kontinuierliche Austausch mit der Schulaufsicht dazu. Die regelmäßige Teilnahme an Stellenbesetzungsverfahren zur Besetzung von Funktionsstellen, ist durch das LGG § 17 gesichert.

Wenn Kolleginnen ein höheres Amt anstreben, berate ich Sie gern in Hinsicht auf die Durchführung eines solchen Verfahrens.

Zukünftig werde ich mich für folgende Themen einsetzen:

1. Die Kontaktfrauen, im Bundesgleichstellungsgesetz (BGG), als „Vertrauensfrau“ bezeichnet, an unseren Schulen etablieren.
2. Schwangerschaft und Gesundheitsschutz (z.B. Beratung der Schulleitungen in Bezug auf die neue Handreichung zur Umsetzung des Mutterschutzgesetzes).
3. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mit dem neu geschriebenen FFPl (2023-2029), der erstmalig **digital zugänglich** sein wird, haben wir einen gesetzmäßigen Ausgangspunkt für eine anerkanntere Förderung von Frauen an unseren Schulen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird bei einem derzeit hohen Personalmangel Gewicht haben und weiterhin eine große Herausforderung sein.

Falls Sie Fragen oder ein Anliegen haben, vielleicht Ideen einbringen möchten, dann erreichen Sie uns sehr gut per E-Mail.

Wir wünschen Ihnen eine gute Lektüre und verbleiben mit aufrichtigen Grüßen,

Frauenvertreterin: Anke Kopek (Anke.Kopek@senbjf.berlin.de)
Stellvertreterin: Nicole Ziegler (Nicole.Ziegler@senbjf.berlin.de)
Sekretärin: Beate Träger (Beate.Träger@senbjf.berlin.de)

zurück

Regionale Maßnahmen und Daten



12 Reinickendorf

zurück

- Regionale Maßnahmen
- Bewerbungen und Besetzungen
- Altersstruktur und Beschäftigungsumfang
- Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schulart
- Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten
- Künftige Fluktuation Lehrkräfte
- Künftige Fluktuation weiteres pädagogisches Personal
- Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal
- Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin

Regionale Maßnahmen

Region 12 Reinickendorf

zurück

1. Grundsätze des Führungshandelns
2. Wiedereinstieg in den Beruf
3. Stellenbesetzungsverfahren
4. Beruflicher Aufstieg/Fort- und Weiterbildung
5. Gesundheitsförderung

1. Grundsätze des Führungshandelns

- Jede Schule wählt, analog zu dem Bundesgleichstellungsgesetz, eine Kontaktfrau aus dem Kollegium (alle an Schule beschäftigten), welche im Geschäftsverteilungsplan aufgeführt wird.
- Die Frauenvertreterin informiert die Kontaktfrauen der Schule über die Maßnahmen des FFPl und deren Umsetzungsmöglichkeiten. Für die jeweils halbjährlich stattfindenden Treffen wird spätestens ab 12 Uhr Dienstbefreiung gewährt.

Zuständigkeit	Schulleitung, Frauenvertreterin
Termin	auf der ersten GK, einmal pro Halbjahr
Bereitstellungsweg	durch Schulleitung bei der GK, Einladung durch FV
Indikatoren	Jede Schule hat eine Kontaktfrau gewählt, die die Einladung wahrnimmt.

2. Wiedereinstieg in den Beruf

- Alle Beschäftigten, die nach längstens 12 Monaten aus der Elternzeit zurückkehren, verbleiben an ihrer Stammschule, sofern sie das wünschen.

Zuständigkeit	Schulaufsicht, Schulleitung, Beschäftigte
Termin	individuell
Bereitstellungsweg	Gespräch mit der Schulleitung
Indikatoren	keine unfreiwilligen Umsetzungen

3. Stellenbesetzungsverfahren

- Kolleginnen, die ihre Bewerbung auf eine Funktionsstelle zurückziehen, erhalten ein Gesprächsangebot zu Entwicklungsmöglichkeiten oder alternativen Stellenangeboten.

Zuständigkeit	Schulaufsicht
Termin	individuell
Bereitstellungsweg	Schulaufsicht bietet Gespräch an
Indikatoren	mehr Frauen in Funktionsstellen

4. Beruflicher Aufstieg/Fort- und Weiterbildung

- Es werden regionale Fortbildungen angeboten, die gezielt Frauen ermutigen sollen, sich beruflich weiterzuentwickeln und Aufstiegsmöglichkeiten aufzeigen. Dies geschieht durch die Schulaufsicht in Zusammenarbeit mit der regionalen Frauenvertreterin.

Zuständigkeit	Schulaufsicht, Frauenvertreterin
Termin	1-2mal im Jahr, wenn es personell machbar ist
Bereitstellungsweg	über das regionale Fortbildungsangebot
Indikatoren	rege Teilnahme an den Veranstaltungen

5. Gesundheitsförderung

- In Reinickendorf finden regelmäßig Fortbildungen für Führungskräfte statt, die der Gesunderhaltung ihrer selbst und der Beschäftigten dienen.

Zuständigkeit	Geko, Frauenvertreterin, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung
Termin	einmal im Jahr
Bereitstellungsweg	Geko informiert Schulen über Veranstaltung
Indikatoren	• rege Teilnahme an der Veranstaltung • steigende Arbeitszufriedenheit an Schulen

Bewerbungen und Besetzungen - Region Reinickendorf

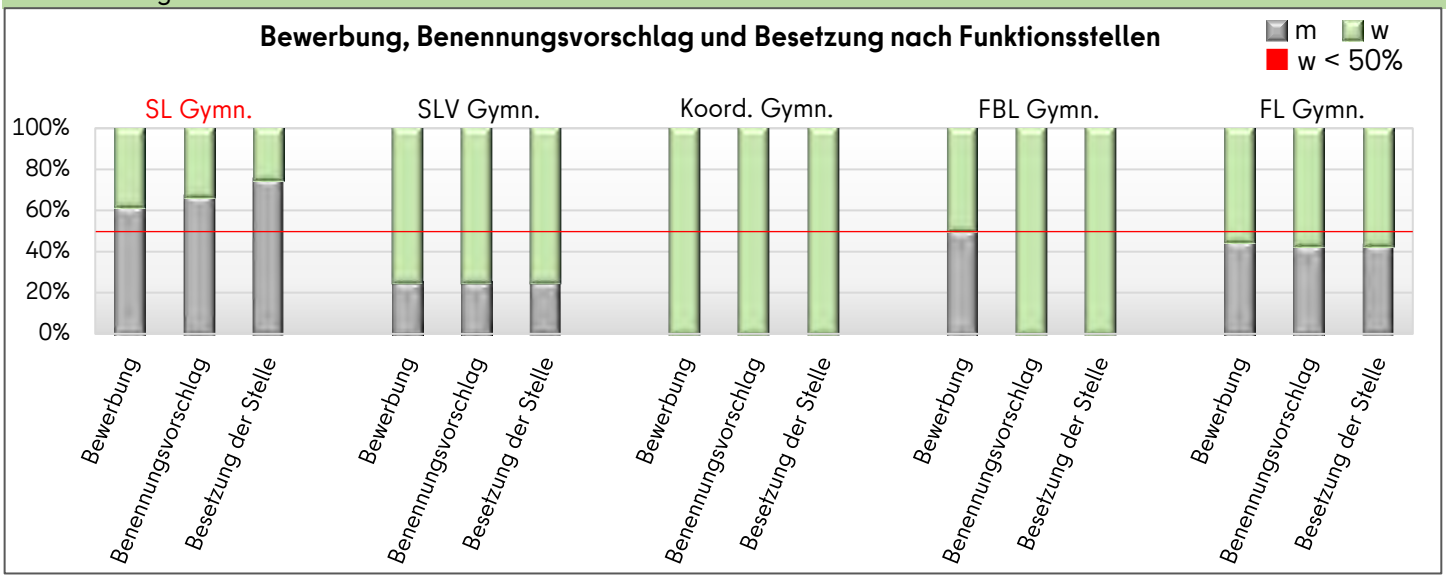
Zahlen und grafische Darstellungen

zurück

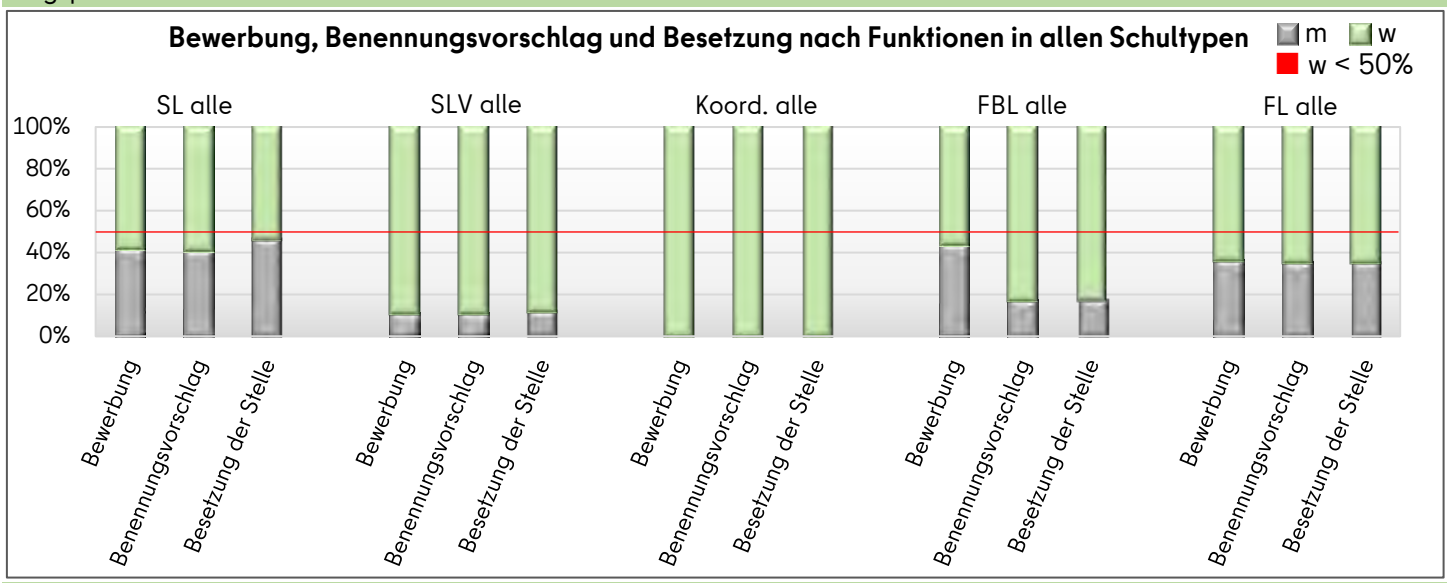
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs-vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	2	7	78	2	7	78	2	5	71	2	3	60
	Stellv. Schulleitung	1	10	91	1	10	91	1	9	90	2	7	78
	Summe	3	17	85	3	17	85	3	14	82	4	10	71
Schule mit sonderpädago-gischem Förder-schwerpunkt	Schulleitung											1	100
	Stellv. Schulleitung		1	100		1	100		1	100	1	3	75
	Fachleitung												
	Summe	0	1	100	0	1	100	0	1	100	1	4	80
Integrierte Sekundar- und Gemeinschafts-schule	Schulleitung	1	1	50	1	1	50	1	1	50	1	2	67
	Stellv. Schulleitung		2	100		2	100		2	100	1	2	67
	Koordination		6	100		5	100		5	100	2	2	50
	Fachbereichsleitung	2	3	60	1	3	75	1	3	75	2	4	67
	Fachleitung	4	10	71	4	9	69	4	9	69	1	2	67
	Summe	7	22	76	6	20	77	6	20	77	7	12	63
Gymnasium	Schulleitung	5	3	38	4	2	33	3	1	25			
	Stellv. Schulleitung	1	3	75	1	3	75	1	3	75	1		0
	Koordination		2	100		1	100		1	100			
	Fachbereichsleitung	2	2	50		2	100		2	100	2	3	60
	Fachleitung	5	6	55	3	4	57	3	4	57	2	5	71
	Summe	13	16	55	8	12	60	7	11	61	5	8	62
Alle Schulen	Schulleitung	8	11	58	7	10	59	6	7	54	3	6	67
	Stellv. Schulleitung	2	16	89	2	16	89	2	15	88	5	12	71
	Koordination	0	8	100	0	6	100	0	6	100	2	2	50
	Fachbereichsleitung	4	5	56	1	5	83	1	5	83	4	7	64
	Fachleitung	9	16	64	7	13	65	7	13	65	3	7	70
	Summe	23	56	71	17	50	75	16	46	74	17	34	67

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08

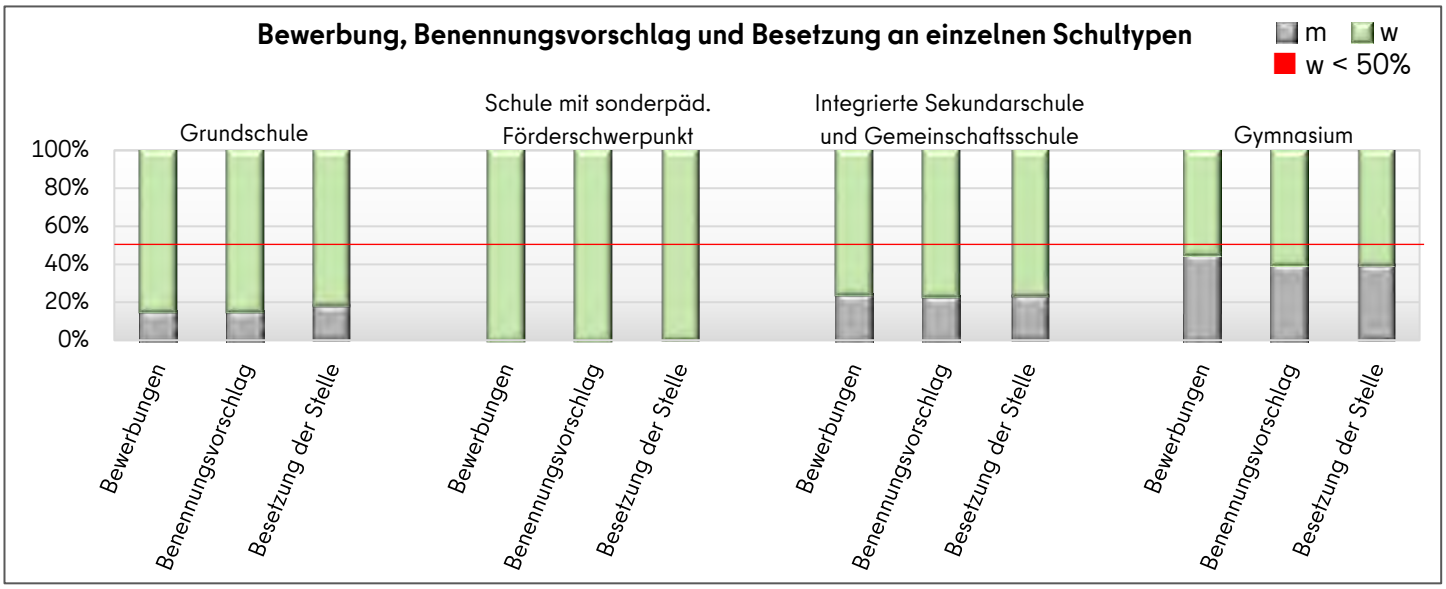
Im aktuellen Erhebungszeitraum wird eine Unterrepräsentanz von Frauen an Gymnasien lediglich in der Position der Schulleitungen deutlich. Weniger als die Hälfte der sich Bewerbenden sind hier weiblich. Dies betrifft die Bewerbungen als auch die Besetzung der Stellen.



Die folgende Abbildung verdeutlicht, dass sich bezogen auf alle Schultypen insgesamt deutlich mehr Frauen auf alle Leitungspositionen bewerben.



Betrachtet man die einzelnen Schultypen, so ist zu sehen, dass die Bewerbung von Frauen auf Funktionsstellen an Grundschulen, Schulen mit sonderpädagogischem Schwerpunkt und intergrierten Sekundar- und Gemeinschaftsschulen wesentlich höher ist. An den Gymnasien ist ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern zu verzeichnen.

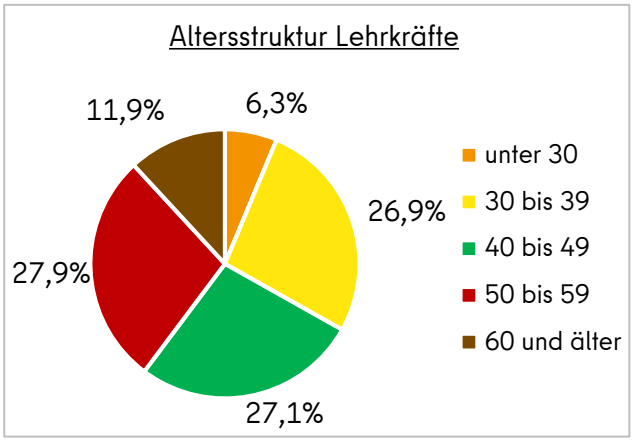


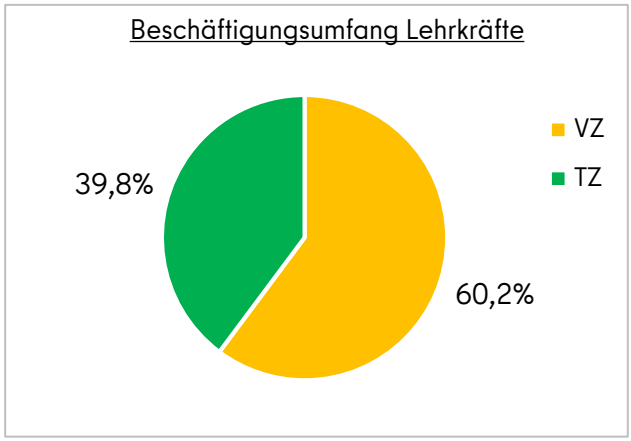
Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte
Region 12 Reinickendorf

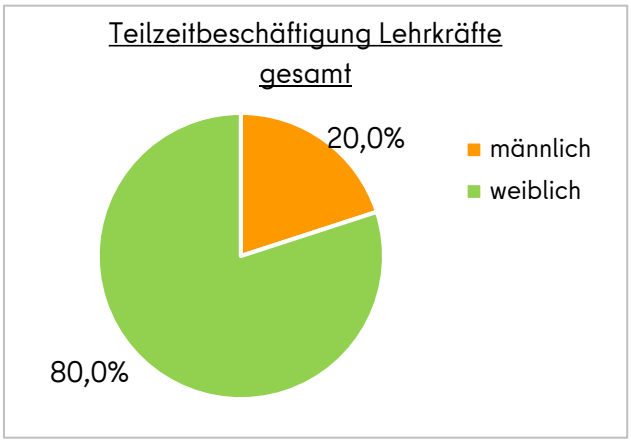
zurück

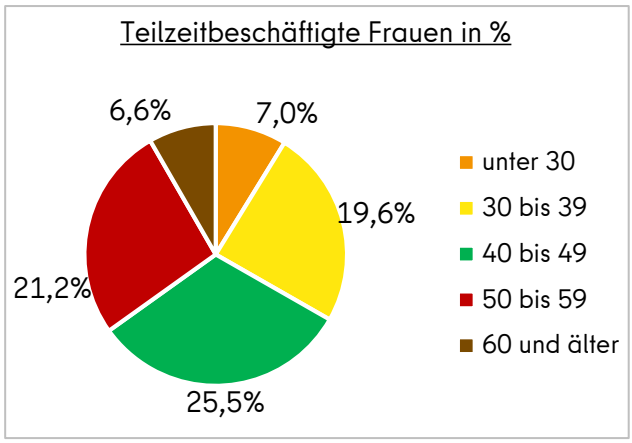
Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	171	125	73,1	104	76	73,1
30 bis 39 Jahre	731	513	70,2	280	212	75,7
40 bis 49 Jahre	737	521	70,7	329	276	83,9
50 bis 59 Jahre	759	580	76,4	272	230	84,6
60 Jahre und älter	323	223	69,0	98	72	73,5
Lehrkräfte insgesamt	**2.721**	**1.962**	**72,1**	**1.083**	**866**	**80,0**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF I C 5









Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten
Region 12 Reinickendorf

zurück

Leitungsfunktion	Grundschule			Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Integrierte Sekundar-schule/ Gemeinschafts-schule		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	28	20	71,4	5	4	80,0	11	6	54,5
Vertretung	29	22	75,9	8	5	62,5	12	7	58,3
Koordination							13	10	76,9
Fachbereichsleitung							19	13	68,4
Fachleitung							40	24	60,0
Qualitätssicherung							1	1	100,0
Leitung insgesamt	**57**	**42**	**73,7**	**13**	**9**	**69,2**	**96**	**61**	**63,5**
weitere Lehrkräfte	1.116	924	82,8	145	116	80,0	647	412	63,7
Lehrkräfte insgesamt	**1.173**	**966**	**82,4**	**158**	**125**	**79,1**	**743**	**473**	**63,7**

Leitungsfunktion	Gymnasium			Zweiter Bildungsweg			Insgesamt		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	8	4	50,0				52	34	65,4
Vertretung	7	3	42,9				56	37	66,1
Koordination	14	8	57,1				27	18	66,7
Fachbereichsleitung	22	13	59,1				41	26	63,4
Fachleitung	38	21	55,3				78	45	57,7
Qualitätssicherung	1	1	100,0				2	2	100,0
Leitung insgesamt	**90**	**50**	**55,6**				**256**	**162**	**63,3**
weitere Lehrkräfte	557	348	62,5				2.465	1.800	73,0
Lehrkräfte insgesamt	**647**	**398**	**61,5**				**2.721**	**1.962**	**72,1**

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten
Region 12 Reinickendorf

zurück

Alle Schularten	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
	Koordinierende Fachkraft	24	22	91,7
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	26	21	80,8
	Erzieherin/Erzieher	475	371	78,1
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	7	6	85,7
	Päd. Unterrichtshilfe	110	90	81,8
	Betreuerin/Betreuer	75	59	78,7
	Weiteres päd. Personal	13	12	92,3
	gesamt	**730**	**581**	**79,6**

Grundschule	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
	Koordinierende Fachkraft	22	20	90,9
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	24	19	79,2
	Erzieherin/Erzieher	422	331	78,4
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	1	1	100,0
	Päd. Unterrichtshilfe	51	46	90,2
	Betreuerin/Betreuer	7	7	100,0
	Weiteres päd. Personal	6	6	100,0
	gesamt	**533**	**430**	**80,7**

Schule mit sonderpäd. Förder-schwerpunkt	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
	Koordinierende Fachkraft	1	1	100,0
	Erzieherin/Erzieher	19	18	94,7
	Päd. Unterrichtshilfe	50	38	76,0
	Betreuerin/Betreuer	63	49	77,8
	weiteres päd. Personal	1	1	100,0
	gesamt	**183**	**148**	**80,9**

Integrierte Sekundarstufe/ Gemeinschaftsschule	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
	Koordinierende Fachkraft	1	1	100,0
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	2	2	100,0
	Erzieherin/Erzieher	33	21	63,6
	Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter	4	3	75,0
	Päd. Unterrichtshilfe	8	6	75,0
	Betreuerin/Betreuer	5	3	60,0
	weiteres päd. Personal	5	4	80,0
	gesamt	**58**	**40**	**69,0**

Gymnasium	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
	Erzieherin/Erzieher	1	1	100,0
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	2	2	100,0
	Päd. Unterrichtshilfe	1	-	-
	weiteres päd. Personal	1	1	100,0
	gesamt	**5**	**4**	**80,0**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: I C

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben
Region 12 Reinickendorf

zurück

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule	Schulleitung		1	100,0
	Stellvertretende Schulleitung	1		0,0
	gesamt	1	1	50,0
Gymnasium	Fachbereichsleitung	1		0,0
	Koordination Oberstufe		1	100,0
	gesamt	1	1	50,0
Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule	Fachleitung		1	100,0
	gesamt		1	100,0
Alle Schularten	**insgesamt**	**2**	**3**	**60,0**

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte
Region 12 Reinickendorf

zurück

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	-	-	
Schule mit sonderpädagogischem Förder-schwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	-	-	
Gesamt	**Koordinierende Fachkraft**	**0**	**0**	**0,0**

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal

Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang

zurück

Region 12 Reinickendorf

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %
Verwaltungsleitung	34	30	88,24	17	16	94,18
Schulsekretärin/Schulsekretär/ Schreibdienst	85	85	100	60	60	100
Handwerks-/Werkstattmeisterin/ Handwerks- /Werkstattmeister	6	3	50	-	-	-
Vervielfältigerin/Vervielfältiger	1	1	100	-	-	-
gesamt	**126**	**119**	**94,44**	**77**	**76**	**98,70**

Stichtag: 01.01.23, Quelle: 12 I Vw 1.5

Liebe Kolleginnen und interessierte Kollegen,

der neue Frauenförderplan 2023 – 2029 präsentiert sich in einem neuen Format. Einerseits bietet die knappere Form einen Überblick über Fakten und Zahlen. Wie viele Menschen arbeiten in Teilzeit? Und wie viele sind davon Frauen? Wie sieht das im Bereich der Funktionsstellen aus? Gibt es mehr Schulleiter als Schulleiterinnen? Wie schneiden Männer und Frauen in den dienstlichen Beurteilungen ab? Gibt es da etwa Unterschiede?

Diese und viele andere Fragen kann der Frauenförderplan beantworten. Andererseits kann im neuen Format gezielt nach Interesse gelesen werden und das, was nicht von Interesse ist, kann ausgelassen werden.

Viele Checklisten zu verschiedenen Themenbereiche machen ihn zu einem Werkzeug, um Maßnahmen zur aktiven Förderung von Frauen nicht aus dem Blick zu verlieren. Zum Beispiel sind die Checklisten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Entlastung von Teilzeitkräften konkret formuliert und helfen allen an Schule beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen aktiv zu verbessern.

Ich kann Sie nur ermuntern dieses Instrument zu nutzen und ihn in Ihrer Schule bekannt zu machen. Falls Sie Fragen haben, Ideen einbringen wollen oder Sie ein Anliegen beschäftigt, scheuen Sie sich nicht, mit mir Kontakt aufzunehmen.



Anne Hallier

(anne.hallier@senblf.berlin.de)

zurück

Regionale Maßnahmen und Daten



13 Berufliche Schulen und Oberstufenzentren

zurück

- Regionale Maßnahmen
- Bewerbungen und Besetzungen
- Altersstruktur und Beschäftigungsumfang
- Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben
- Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur
- Künftige Fluktuation Lehrkräfte
- Künftige Fluktuation weiteres pädagogische Personal
- Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal
- Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin

Regionale Maßnahmen

Region 13 Berufliche Schulen und Oberstufenzentren

zurück

1. Grundsätze des Führungshandelns
2. Stellenbesetzungsverfahren
3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1. Grundsätze des Führungshandelns

a) Die Schulaufsicht und die Schulleitung unterstützen die Frauenvertreterin bei der Verstetigung eines Netzwerkes an Kontaktfrauen für Frauenförderung und Gleichstellung in den Schulen. Für die Durchführung eines jährlich stattfindenden Treffens aller Kontaktfrauen, i. d. R. im September, stellt die Schulaufsicht personelle und sachliche Mittel zur Verfügung.

Zuständigkeit	Schulaufsicht und Schulleitung
Termin	jährlich wiederholend
Bereitstellungsweg	per E-Mail, Gespräche und Informationen auf der Gesamtkonferenz
Indikatoren	von jeder Schule nimmt eine Kontaktfrau an dem jährlich stattfindenden Netzwerktreffen teil; die Kontaktfrau ist an der Schule bekannt und erhält die Gelegenheit für die Informationsweitergabe

- In den Qualifizierungsmaßnahmen „Führungskräftenachwuchsqualifizierung“ (FKNQ) und „Schulleitung neu im Amt“ wird der Frauenförderplan (FFP) mit seinen Maßnahmen thematisiert.

Zuständigkeit	IV B 2, IV B RF 23, Schulaufsicht
Termin	jährlich wiederholend
Bereitstellungsweg	Einladung der FVzbS in die jeweilige Qualifizierung bzw. durch Schulaufsicht
Indikatoren	Information zu den Maßnahmen im FFP hat stattgefunden

2. Stellenbesetzungsverfahren

In einem Feedbackgespräch werden den nicht in einem Stellenbesetzungsverfahren ausgewählten Bewerbenden auf deren Wunsch entsprechend dem dokumentierten Ergebnis Entwicklungsperspektiven aufgezeigt.

Zuständigkeit	Schulaufsicht, Schulleitung
Termin	in Abhängigkeit von den Stellenbesetzungsverfahren
Bereitstellungsweg	Gespräch mit Schulleitung bzw. Schulaufsicht
Indikatoren	Feedbackgespräch hat stattgefunden bzw. wurde angeboten

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zum Thema „Laufbahnberatung für Lehrerinnen“ wird jährlich eine Fortbildung angeboten (verantwortlich: Schulaufsicht). Damit soll der Anteil von Frauen in Führungspositionen beibehalten bzw. erhöht werden.

Zuständigkeit	Schulaufsicht
Termin	jeweils im Herbst eines laufenden Schuljahres
Bereitstellungsweg	Workshop in Präsenz sowie Kleingruppencoaching
Indikatoren	Workshop sowie Kleingruppencoaching haben stattgefunden

Bewerbungen und Besetzungen
Region 13
Berufliche Schulen und Oberstufenzentren

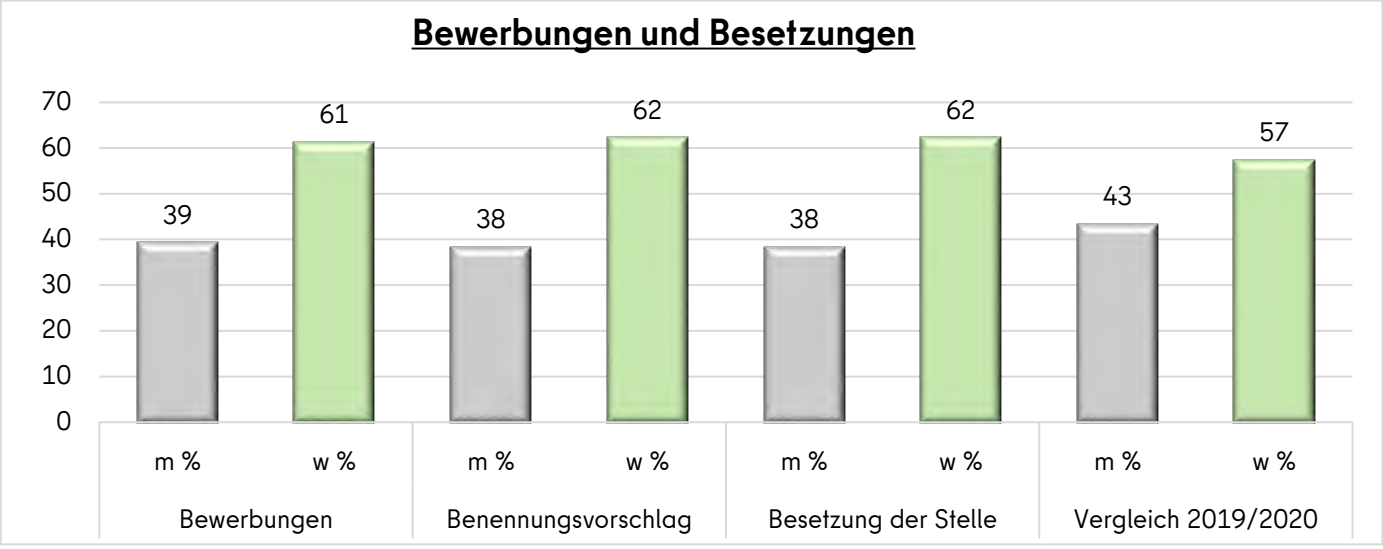
zurück

Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs-vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Berufliche Schule	Schulleitung	3	8	73	2	8	80	2	7	78		2	100
	Stellv. Schulleitung	4	6	60	4	6	60	4	5	56	2	3	60
	Koordination[1]	24	43	64	19	33	63	19	33	63	7	7	50
	Fachleitung	52	71	58	43	57	57	43	57	57	28	30	52
	Fachbereichsleitung	20	32	62	13	28	68	13	28	68	10	21	68
	Summe	**103**	**160**	**61**	**81**	**132**	**62**	**81**	**130**	**62**	**47**	**63**	**57**

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08

Im aktuellen Erhebungszeitraum findet sich keine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen. Mindestens die Hälfte aller sich auf Funktionsstellen Bewerbenden sind weiblich. Die Besetzungen der Stellen erfolgten ebenfalls, bis auf eine Ausnahme bei den stellvertretenden Schulleitungen, mindestens im Verhältnis der weiblichen Bewerbenden oder sogar darüber hinaus.

Die folgende Abbildung verdeutlicht, das sich insgesamt deutlich mehr Frauen als Männer auf die Funktionsstellen bewerben. Dies spiegelt auch den höheren Anteil von Frauen in unseren Schulen wieder. Die Besetzung der Stellen erfolgt mit 62 % weiblichem Anteil knapp über der Höhe der weiblichen Bewerbungen mit 61 %.



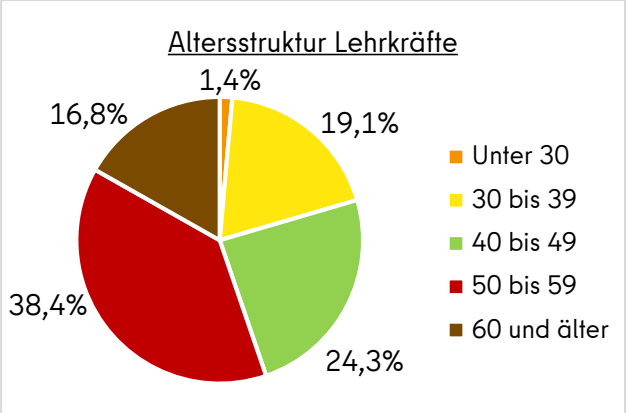
[1] Abteilungsleitung, Ausbildungsbereichsleitung, Abteilungskoordination

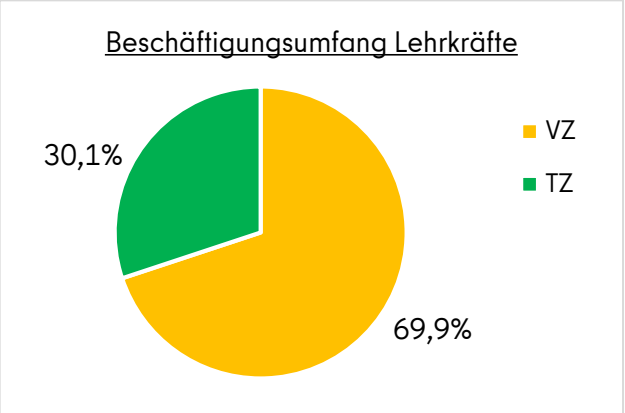
Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte
Region 13/14

Berufliche Schulen, Oberstufenzentren und zentral verwalte Schulen

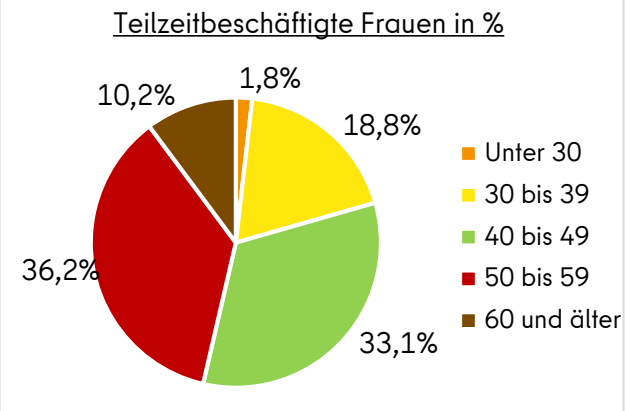
Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	64	43	67,2	26	18	69,2
30 bis 39 Jahre	864	497	57,5	269	186	69,1
40 bis 49 Jahre	1.101	693	62,9	420	328	78,1
50 bis 59 Jahre	1.743	1.012	58,1	485	359	74,0
60 Jahre und älter	762	407	53,4	164	101	61,6
Lehrkräfte insgesamt	**4.534**	**2.652**	**58,5**	**1.364**	**992**	**72,7**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF I C 5









Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben
Region 13
Berufliche Schulen und Oberstufenzentren

zurück

Leitungsfunktion	Berufliche Schulen und Oberstufenzentren		
	gesamt	Frauen	
		absolut	in %
Schulleitung	44	21	47,7
Stellvertretende Schulleitung	15	11	73,3
Koordination[1]			
Fachbereichsleitung	176	103	58,5
Fachleitung	338	185	54,7
Qualitätssicherung	14	7	50,0
Leitung insgesamt	**587**	**327**	**55,7**
weitere Lehrkräfte	3.215	1.863	57,9
Lehrkräfte insgesamt	**3.802**	**2.190**	**57,6**

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Die Zahlen der Tabelle basieren auf dem Stichtag 01.11.2022. Wir freuen uns sehr, dass mit dem Stichtag 01.11.2023 nun auch 50 % der Frauen die Funktion der Schulleitung wahrnehmen.

[1] Abteilungsleitung, Abteilungskoordination und Ausbildungsbereichsleitung

Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur
Region 13
Berufliche Schulen und Oberstufenzentren

zurück

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Berufliche Schulen und Oberstufenzentren	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter[1], festangestellt	16	11	68,75
	Päd. Unterrichtshilfe	6	5	83,3
	gesamt	**22**	**16**	**72,73**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: I C

[1] Weitere Sozialarbeit an unseren Schulen wird über das Landesprogramm „Jugendsozialarbeit an Berliner Schulen“ eingekauft, so dass jeder Schule mindestens ein Sozialarbeiter/eine Sozialarbeiterin zur Verfügung steht.

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben
Region 13

Berufliche Schulen und Oberstufenzentren

zurück

In den kommen Jahren ist der Bedarf an den Oberstufenzentren und beruflichen Schulen in allen Beförderungsämtern groß.

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte
Region 13

Berufliche Schulen und Oberstufenzentren

zurück

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Berufliche Schulen und Oberstufenzentren	Koordinierende Fachkraft	-	-	
Gesamt	**Koordinierende Fachkraft**	**0**	**0**	**0,0**

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal

Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang

zurück

Region 13

Berufliche Schulen und Oberstufenzentren

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %
Verwaltungsleitung	40	34	85	6	6	100
Schulsekretärin/Schulsekretär/ Schreibdienst	176	167	95	58	56	97
Schulhausmeister/-meisterin Schulhauswart/-wartin	89	3	3	0	0	0
Systemadministratoren[1], festangestellt	21	3	14	0	0	0
gesamt	**326**	**207**	**63**	**64**	**62**	**97**

Stichtag: 01.01.22, Quelle: IV B 1.2

[1] Weitere IT-Dienstleistung wird eingekauft, so dass jeder Schule mindestens ein Systemadministrator/eine Systemadministratorin zur Verfügung steht.

Stellungnahme der Frauenvertreterin der beruflichen und zentral verwalteten Schulen

Für die beruflichen und zentral verwalteten Schulen sind die aufgelisteten berlinweiten sowie ergänzend die ausschließlich für die Regionen 13 und 14 formulierten Maßnahmen verbindliche Vorgaben.

Die Erhöhung des Anteils von Frauen in Funktionsstellen auf der Vorgesetzen- und Leitungsebene hat in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen. Er liegt jedoch immer noch unter dem der Frauen an den Lehrkräften insgesamt. Als Frauenvertreterinnen initiieren wir deswegen weiterhin Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen, die Frauen zur Übernahme von Leitungsstellen ermutigen und bei der Ausübung dieser Tätigkeiten unterstützen. Ferner setzen wir uns dafür ein, dass Leitungspositionen auch in Teilzeit ausgeübt werden können.

Teilzeit ist eine Möglichkeit, um Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren zu können. Häufig reduziert sich die Arbeitszeit jedoch nicht in gleicher Höhe wie die Gehaltskürzung. Für die Aufhebung dieser Benachteiligung setzen wir uns als Frauenvertreterinnen ein.

Die tradierten Arbeitszeitmodelle müssen für alle in Schule Tätigen modernisiert werden. Davon betroffen sind neben den Lehrerinnen u.a. auch die Sekretärinnen, die Verwaltungsbeauftragten und IT-Administratorinnen. Die stetige Zunahme und Dynamik der Aufgaben erfordert eine Anpassung an den jeweiligen Arbeitsplatz. Die Möglichkeiten der Digitalisierung werden für eine Flexibilisierung der Arbeitsplätze z.B. hinsichtlich Konferenzgestaltung und Remote-Arbeit bisher nicht ausgeschöpft. Durch den anhaltenden Fachkräftemangel und die zunehmende Arbeitsverdichtung steigt der Druck auf Sie als Beschäftigte weiter an. Die Attraktivität des Arbeitsplatzes Schule wird nur dann wieder steigen, wenn Veränderungen für Sie als Beschäftigte zeitnah und sichtbar umgesetzt werden. Diesen Prozess werden wir als Frauenvertreterinnen intensiv begleiten.

Auf unseren jährlichen Frauenversammlungen greifen wir Themen auf, die uns besonders bewegen. 2022 und 2023 tauschten wir uns mit den Teilnehmerinnen und den eingeladenen Expertinnen über „Sexuelle Belästigung“ und die „Pflege von Angehörigen“ aus. Im Nachgang dieser Frauenversammlungen sind alle Informationsmaterialien und Ergebnisse über unsere Schulleitungen an das gesamte Kollegium weitergeleitet worden. Das hat u.a. dazu geführt, dass diese Themen in den Kollegien bekannter wurden. Frauen, die sexuell belästigt werden, wenden sich inzwischen verstärkt an uns. Für das uns entgegengebrachte Vertrauen möchten wir uns auf diesem Weg sehr herzlich bedanken.

In jeder unserer Schulen gibt es inzwischen eine „Kontaktfrau für Frauenförderung und Gleichstellung“, die uns unterstützt und für die Kolleginnen vor Ort eine Ansprechpartnerin ist. Für diese engagierte Zusammenarbeit bedanken wir uns ebenfalls sehr. Wir ermutigen alle an unseren Schulen beschäftigten Frauen, die hier im Frauenförderplan aufgelisteten Maßnahmen einzufordern, zu diskutieren und an die spezifischen Gegebenheiten ihrer Schule anzupassen.

Ines Riedel — Frauenvertreterin

Conny Großmann — stellvertretende Frauenvertreterin





Weitere Informationen zu unseren Aufgaben und Schwerpunkten entnehmen Sie bitte unserem Tätigkeitsbericht und unserem „Frauenvertretung Update“.

Beide Zusammenfassungen versenden wir digital an alle Beschäftigten im Rahmen unserer jährlich im März stattfindenden Frauenversammlung für das pädagogische und nicht pädagogische Personal.

Wenn Sie Fragen zu den im Frauenförderplan aufgelisteten Maßnahmen haben oder wir Sie mit weiteren Informationsmaterialien und Beratungsangeboten unterstützen können, nehmen Sie bitte Kontakt zu uns auf:

E-Mail: FVzbS@senbjf.berlin.de
Telefon: 90227 6654 (Sekretärin Ingrid Raab)

zurück

Regionale Maßnahmen und Daten



14 Zentralverwaltete Schulen

zurück

- Regionale Maßnahmen
- Übersicht zentral verwaltete Schulen
- Bewerbungen und Besetzungen
- Altersstruktur und Beschäftigungsumfang
- Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben
- Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur
- Künftige Fluktuation Lehrkräfte
- Künftige Fluktuation weiteres pädagogische Personal
- Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal
- Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin

Regionale Maßnahmen

Region 14

Zentralverwaltete Schulen

zurück

1. Grundsätze des Führungshandelns
2. Stellenbesetzungsverfahren
3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1. Grundsätze des Führungshandelns

Die Schulaufsicht und die Schulleitung unterstützen die Frauenvertreterin bei der Verstetigung eines Netzwerkes an Kontaktfrauen für Frauenförderung und Gleichstellung in den Schulen. Für die Durchführung eines jährlich stattfindenden Treffens aller Kontaktfrauen, i. d. R. im September, stellt die Schulaufsicht personelle und sachliche Mittel zur Verfügung.

Zuständigkeit	Schulaufsicht und Schulleitung
Termin	jährlich wiederholend
Bereitstellungsweg	per E-Mail, Gespräche und Informationen auf der Gesamtkonferenz
Indikatoren	von jeder Schule nimmt eine Kontaktfrau an dem jährlich stattfindenden Netzwerktreffen teil; die Kontaktfrau ist an der Schule bekannt und erhält die Gelegenheit für die Informationsweitergabe

2. Stellenbesetzungsverfahren

In einem Feedbackgespräch werden den nicht in einem Stellenbesetzungsverfahren ausgewählten Bewerbenden auf deren Wunsch entsprechend dem dokumentierten Ergebnis Entwicklungsperspektiven aufgezeigt.

Zuständigkeit	Schulaufsicht, Schulleitung
Termin	in Abhängigkeit von den Stellenbesetzungsverfahren
Bereitstellungsweg	Gespräch mit Schulleitung bzw. Schulaufsicht
Indikatoren	Feedbackgespräch hat stattgefunden bzw. wurde angeboten

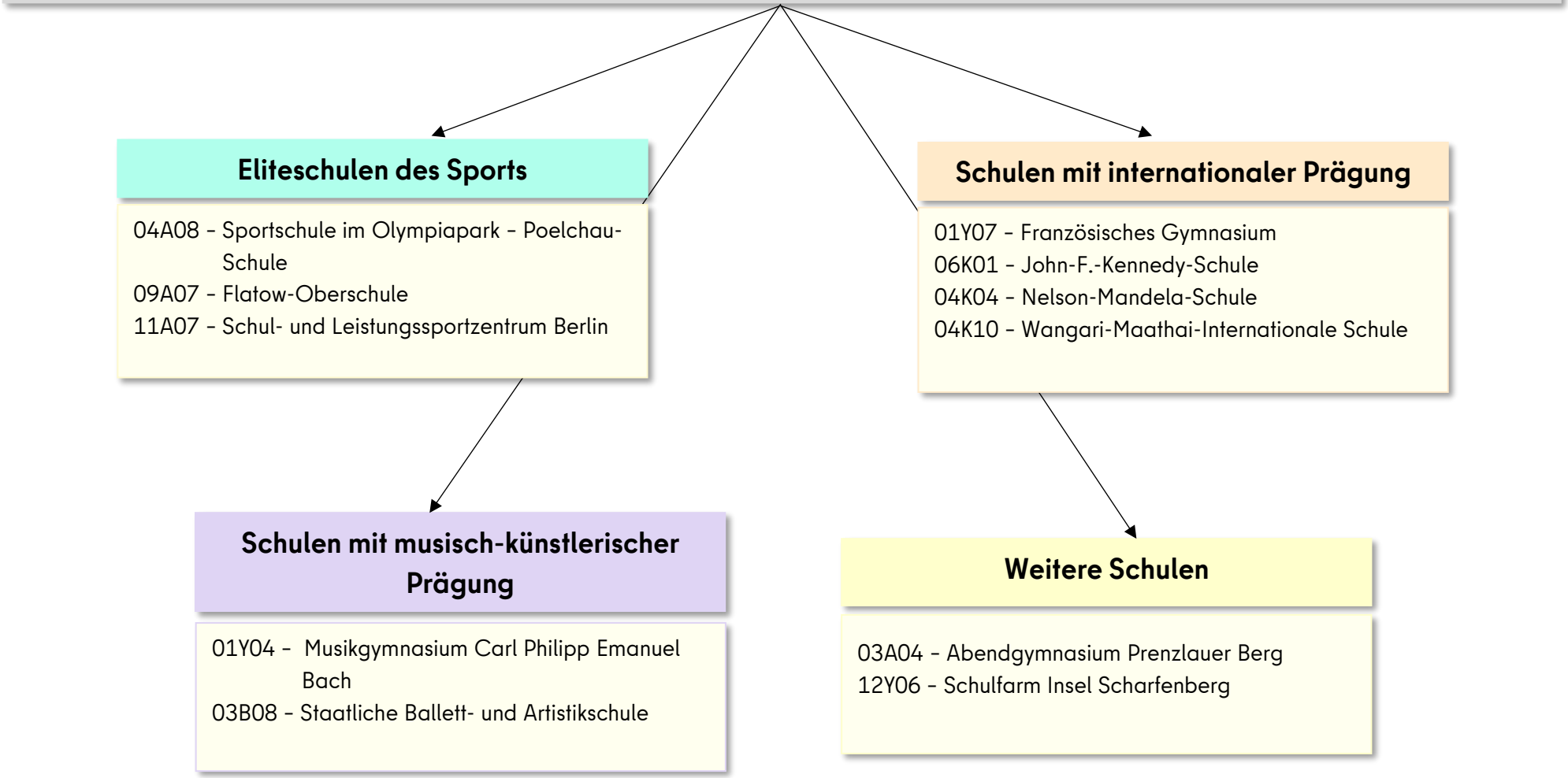
3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Jede Schule verfügt über eine Halbjahresplanung mit allen Konferenzterminen und den sonstigen schulischen Veranstaltungen.

Zuständigkeit	Schulleitung
Termin	halbjährlich wiederholend
Bereitstellungsweg	in schulischem Kalender
Indikatoren	in Schule bekannt gemacht und per E-Mail an Schulaufsicht gesendet

zurück

Zentral verwaltete Schulen

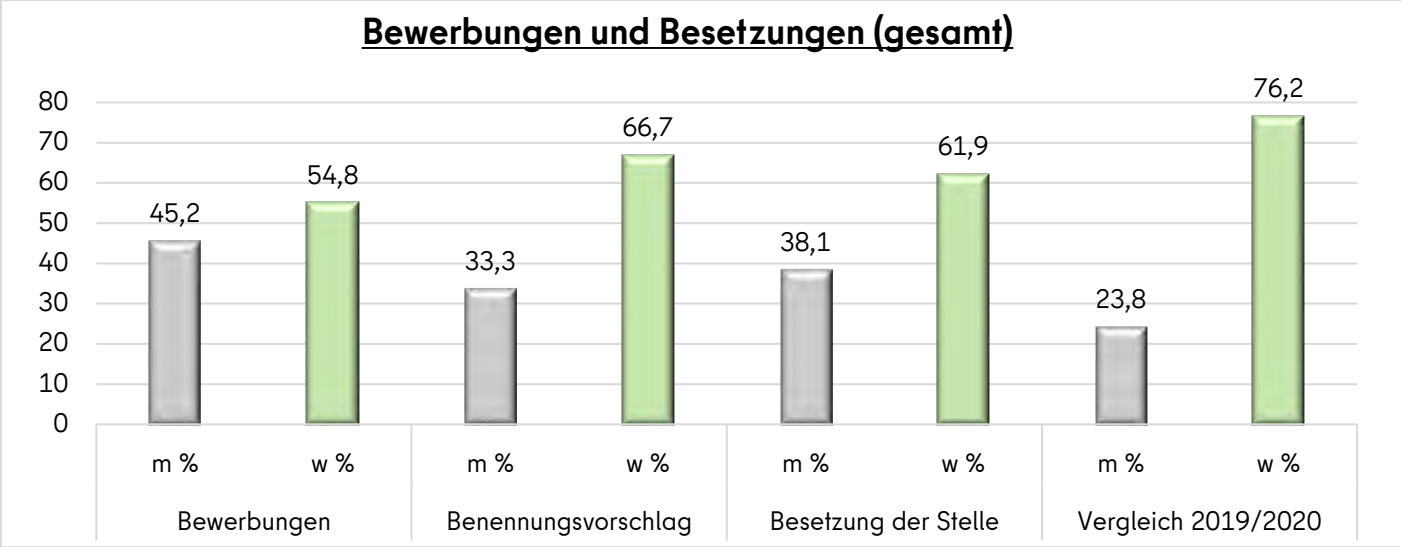


Bewerbungen und Besetzungen
Region 14
Zentral verwaltete Schulen

zurück

Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs-vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Gymnasium	Schulleitung												
	Stellv. Schulleitung	1	3	75	1	2	67	1	1	50			
	Koordination												
	Fachleitung	4	2	33	1	1	50	1	1	50	2	2	50
	Fachbereichsleitung	1	1	50		1	100		1	100		1	100
	Summe	**6**	**6**	**50**	**2**	**4**	**67**	**2**	**3**	**60**	**2**	**3**	**60**
Integrierte Sekundar-schule	Schulleitung	5	3	38	2	2	50	2					
	Stellv. Schulleitung	2	1	33		1	100		1	100			
	Koordination	2	6	75	1	4	80	1	4	80		4	100
	Fachleitung	2	3	60	2	2	50	2	2	50	3	7	70
	Fachbereichsleitung	2	4	67	1	3	75	1	3	75		2	100
	Summe	**13**	**17**	**57**	**6**	**12**	**67**	**6**	**10**	**63**	**3**	**13**	**81**
Gesamt	Schulleitung	5	3	38	2	2	50	2					
	Stellv. Schulleitung	3	4	57	1	3	75	1	2	67			
	Koordination[1]	2	6	75	1	4	80	1	4	80		4	100
	Fachleitung	6	5	45	3	3	50	3	3	50	5	9	64
	Fachbereichsleitung	3	5	63	1	4	80	1	4	80		3	100
	Summe	**19**	**23**	**55**	**8**	**16**	**67**	**8**	**13**	**62**	**5**	**16**	**76**

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08



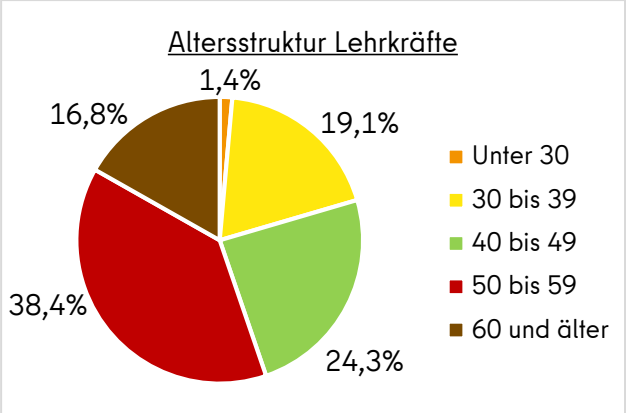
[1] Oberstufen-/Mittelstufen-/Sportkoordination

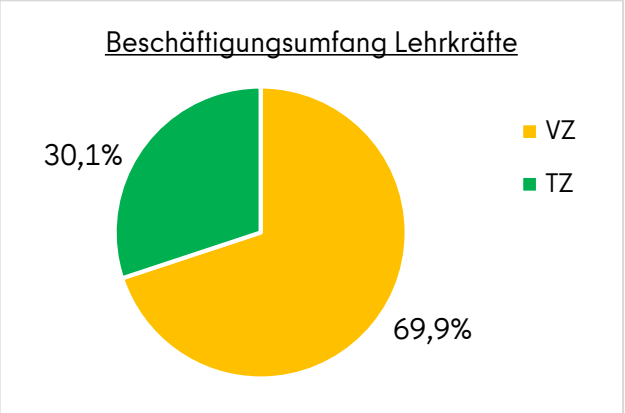
Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte
Region 13/14

Berufliche Schulen, Oberstufenzentren und zentral verwalte Schulen

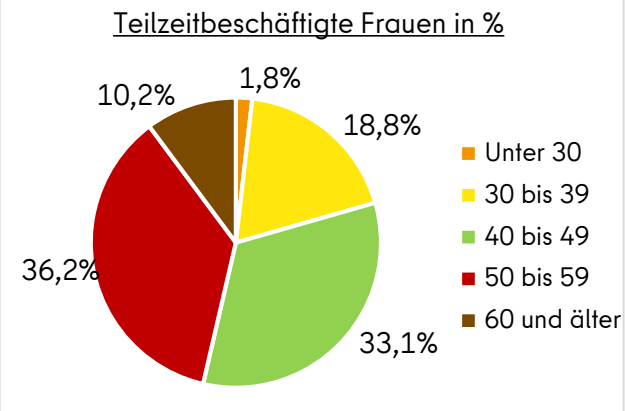
Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	64	43	67,2	26	18	69,2
30 bis 39 Jahre	864	497	57,5	269	186	69,1
40 bis 49 Jahre	1.101	693	62,9	420	328	78,1
50 bis 59 Jahre	1.743	1.012	58,1	485	359	74,0
60 Jahre und älter	762	407	53,4	164	101	61,6
Lehrkräfte insgesamt	**4.534**	**2.652**	**58,5**	**1.364**	**992**	**72,7**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF I C 5









Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben
Region 14
Zentral verwaltete Schulen

zurück

Leitungsfunktion	Zentral verwaltete Schulen		
	gesamt	Frauen	
		absolut	in %
Schulleitung	8	4	50,0
Vertretung	6	3	50,0
Koordination	15	13	86,7
Fachbereichsleitung	28	20	71,4
Fachleitung	34	18	52,9
Qualitätssicherung	1	1	100,0
Leitung insgesamt	**92**	**59**	**64,1**
weitere Lehrkräfte	640	403	63,0
Lehrkräfte insgesamt	**732**	**462**	**63,1**

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten
Region 14
Zentral verwaltete Schulen

zurück

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Zentral verwaltete Schulen	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	1	1	100,0
	Erzieherin/Erzieher	45	33	73,3
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	4	2	50,0
	Päd. Unterrichtshilfe	2	2	100,0
	gesamt	**52**	**38**	**73,1**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: I C

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben
Region 14
Zentral verwaltete Schulen

zurück

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Zentral verwaltete Schulen	Schulleitung	1	1	50,0
	Fachbereichsleitung		1	100,0
	insgesamt	**1**	**2**	**66,7**

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

In den kommenden Jahren ist der Bedarf an den zentral verwalteten Schulen in allen Beförderungsämtern groß.

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte
Region 14
Zentral verwaltete Schulen

zurück

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Zentral verwaltete Schulen	Koordinierende Fachkraft	-	-	
Gesamt	**Koordinierende Fachkraft**	**0**	**0**	**0,0**

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal

Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang

zurück

Region 14

Zentral verwaltete Schulen

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %
Verwaltungsleitung	9	8	88,89	0	0	
Schulsekretärin/Schulsekretär/Schreibdienst	19	18	94,74	7	7	100,0
Schulhausmeister/innen	17	1	5,88	0	0	
Systemadministratoren[1], festangestellt	2	0	0,0	0	0	
Weiteres nichtpädagogisches Personal	15	2	13,33	0	0	
gesamt	**62**	**29**	**46,77**	**7**	**7**	**100,0**

Stichtag: 01.01.23, Quelle: IV D 1.11

[1] Weitere IT-Dienstleistung wird für die Schulen eingekauft.

Stellungnahme der Frauenvertreterin der beruflichen und zentral verwalteten Schulen

Für die beruflichen und zentral verwalteten Schulen sind die aufgelisteten berlinweiten sowie ergänzend die ausschließlich für die Regionen 13 und 14 formulierten Maßnahmen verbindliche Vorgaben.

Die Erhöhung des Anteils von Frauen in Funktionsstellen auf der Vorgesetzen- und Leitungsebene hat in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen. Er liegt jedoch immer noch unter dem der Frauen an den Lehrkräften insgesamt. Als Frauenvertreterinnen initiieren wir deswegen weiterhin Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen, die Frauen zur Übernahme von Leitungsstellen ermutigen und bei der Ausübung dieser Tätigkeiten unterstützen. Ferner setzen wir uns dafür ein, dass Leitungspositionen auch in Teilzeit ausgeübt werden können.

Teilzeit ist eine Möglichkeit, um Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren zu können. Häufig reduziert sich die Arbeitszeit jedoch nicht in gleicher Höhe wie die Gehaltskürzung. Für die Aufhebung dieser Benachteiligung setzen wir uns als Frauenvertreterinnen ein.

Die tradierten Arbeitszeitmodelle müssen für alle in Schule Tätigen modernisiert werden. Davon betroffen sind neben den Lehrerinnen u.a. auch die Sekretärinnen, die Verwaltungsbeauftragten und IT-Administratorinnen. Die stetige Zunahme und Dynamik der Aufgaben erfordert eine Anpassung an den jeweiligen Arbeitsplatz. Die Möglichkeiten der Digitalisierung werden für eine Flexibilisierung der Arbeitsplätze z.B. hinsichtlich Konferenzgestaltung und Remote-Arbeit bisher nicht ausgeschöpft. Durch den anhaltenden Fachkräftemangel und die zunehmende Arbeitsverdichtung steigt der Druck auf Sie als Beschäftigte weiter an. Die Attraktivität des Arbeitsplatzes Schule wird nur dann wieder steigen, wenn Veränderungen für Sie als Beschäftigte zeitnah und sichtbar umgesetzt werden. Diesen Prozess werden wir als Frauenvertreterinnen intensiv begleiten.

Auf unseren jährlichen Frauenversammlungen greifen wir Themen auf, die uns besonders bewegen. 2022 und 2023 tauschten wir uns mit den Teilnehmerinnen und den eingeladenen Expertinnen über „Sexuelle Belästigung“ und die „Pflege von Angehörigen“ aus. Im Nachgang dieser Frauenversammlungen sind alle Informationsmaterialien und Ergebnisse über unsere Schulleitungen an das gesamte Kollegium weitergeleitet worden. Das hat u.a. dazu geführt, dass diese Themen in den Kollegien bekannter wurden. Frauen, die sexuell belästigt werden, wenden sich inzwischen verstärkt an uns. Für das uns entgegengebrachte Vertrauen möchten wir uns auf diesem Weg sehr herzlich bedanken.

In jeder unserer Schulen gibt es inzwischen eine „Kontaktfrau für Frauenförderung und Gleichstellung“, die uns unterstützt und für die Kolleginnen vor Ort eine Ansprechpartnerin ist. Für diese engagierte Zusammenarbeit bedanken wir uns ebenfalls sehr. Wir ermutigen alle an unseren Schulen beschäftigten Frauen, die hier im Frauenförderplan aufgelisteten Maßnahmen einzufordern, zu diskutieren und an die spezifischen Gegebenheiten ihrer Schule anzupassen.

Ines Riedel — Frauenvertreterin

Conny Großmann — stellvertretende Frauenvertreterin





Weitere Informationen zu unseren Aufgaben und Schwerpunkten entnehmen Sie bitte unserem Tätigkeitsbericht und unserem „Frauenvertretung Update“.

Beide Zusammenfassungen versenden wir digital an alle Beschäftigten im Rahmen unserer jährlich im März stattfindenden Frauenversammlung für das pädagogische und nicht pädagogische Personal.

Wenn Sie Fragen zu den im Frauenförderplan aufgelisteten Maßnahmen haben oder wir Sie mit weiteren Informationsmaterialien und Beratungsangeboten unterstützen können, nehmen Sie bitte Kontakt zu uns auf:

E-Mail: FVzbS@senbjf.berlin.de
Telefon: 90227 6654 (Sekretärin Ingrid Raab)

zurück